N°09 Décembre 2009

www.arftlv.org

arf Info

Revue de l'Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie **Poitou-Charentes**



Dossier : savoirs de base et sécurisation des parcours

L'adaptation des compétences des salariés intérimaires

L'autoformation pour les apprentis



agence régionale de la Formation tout au long de la vie Poitou-Charentes

Edito

Confrontées à la crise économique qui sévit maintenant depuis plus d'un an, les entreprises régionales sont de plus en plus nombreuses à devoir gérer des situations de sous activité persistante et à procéder à des réductions importantes d'horaires.

Au travers du Plan de relance de l'économie dont ils ont la charge, les services de l'Etat mobilisent tous les outils de la Politique de l'Emploi pour les soutenir dans l'urgence afin qu'elles soient en capacité de maintenir le plus durablement possible leurs emplois et leurs compétences, et in fine, d'éviter ou de limiter les réductions d'effectifs.

C'est ainsi qu'ils mettent systématiquement en œuvre les nouvelles modalités qui facilitent l'indemnisation des salariés placés en Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Ce dispositif a permis d'ores et déjà d'amortir le choc de la crise. Aussi, son déploiement va-t-il se poursuivre en 2010.

L'Etat, de plus, a mis en place une série de dispositifs complémentaires :

- la médiation du crédit
- la commission des chefs de services financiers, chargée d'examiner les demandes d'échelonnement des dettes sociales et fiscales
- la cellule d'appui aux PME.

Enfin, forts du constat de la multiplicité des outils d'intervention dont se sont dotés les pouvoirs publics sur le territoire régional, l'Etat, la Région et les partenaires sociaux ont décidé de coordonner leurs efforts et leurs moyens d'intervention.

La Charte Régionale d'Engagement face à la crise économique qu'ils ont conclu le 14 octobre 2009 répond à cet objectif. Dans ce cadre, une cellule opérationnelle ad hoc, regroupant les services de l'Etat et ceux de la Région, a été mise en place afin de mobiliser au plus vite les dispositifs existants et d'apporter, aux chefs d'entreprises qui la saisissent la réponse la plus adaptée à leurs difficultés.

Ainsi, sous quinzaine, ont-ils la garantie d'être informés sur la mesure appropriée et une solution leur est proposée par le service compétent au regard de la problématique à traiter (emploi, qualification, développement des compétences, organisation du travail).

La région Poitou-Charentes est ainsi l'une des six régions à avoir concrétisé une telle démarche.

D'ores et déjà, une vingtaine d'entreprises représentant 1200 emplois salariés ont pu être aidées dans le montage d'actions alternatives au chômage partiel, soit par le cofinancement de plans de formation spécifiques soit par la mobilisation de conseils en matière de gestion des compétences et des ressources humaines.

Une dynamique partenariale est ainsi lancée avec pour seul objectif de rendre davantage lisibles et accessibles les dispositifs permettant de soutenir les entreprises et l'emploi.

Hartmann Tahri
Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Poitou-Charentes

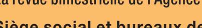








Fiches techniques :



ARF Info - N° 9 - Décembre 2009
La revue bimestrielle de l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie - N° ISSN : 1963-2363

Siège social et bureaux de La Rochelle : 15, rue Alsace-Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1
Tél. 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn) - Fax 05 46 00 32 34

Bureaux du Futuroscope : Téléport 5 - Avenue du Parc du Futur - BP 40003 - 86131 Jaunay Clan Cedex - Tél. 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn)
Fax 05 49 88 73 27 - www.arftlv.org / Courriel : info@arftlv.org

Directeur de publication délégué : Nicole Gourmel
Rédacteur en chef : Christian Culot / **PAO :** AlphaStudio / **Rédaction :** Muriel Ollivier, Stéphane Lefour

Photo couverture : FOTOLIA

Orientation Formation : une loi pour sécuriser les parcours et améliorer l'emploi

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie s'inscrit dans la même logique que la réforme de 2004. Son objectif principal reste de favoriser le développement de la formation professionnelle et de faire un nouveau pas dans la construction d'une sécurisation des parcours professionnels à la française. Son ambition est que toute personne puisse progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La formation tout au long de la vie

Au cœur de ce nouveau texte, la volonté partagée par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics de corriger les inégalités d'accès à la formation, d'organiser et d'accompagner les transitions professionnelles entre des métiers différents. La formation doit permettre de garder son emploi, de progresser dans sa carrière ou de retrouver un emploi. C'est ainsi l'ensemble du système qui se réorganise autour de ces objectifs liés à l'activité. Les fonds paritaires issus des entreprises sont par exemple mobilisés pour conduire des actions ciblées sur les publics les plus fragiles, en particulier les demandeurs d'emploi, les jeunes, les salariés faiblement qualifiés, les PME et les branches qui offrent des perspectives de recrutement, comme les services à la personne et les emplois verts.

Pour accompagner les mobilités professionnelles, favoriser la qualification et l'évolution professionnelle, la loi complète et améliore la palette des outils permettant aux individus d'être acteurs de leur parcours professionnel, c'est-à-dire d'être en capacité de mobiliser les informations utiles à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet professionnel que ce soit, en ce qui concerne les salariés, à leur initiative ou co-construit avec leur employeur.

A ce titre, la loi reprend plusieurs dispositifs prévus dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009, en particulier la création d'un bilan d'étape professionnel et d'un entretien professionnel à 45 ans, la promotion d'un passeport orientation-formation, la portabilité du DIF (voir encadré) et la possibilité d'obtenir un financement pour réaliser un CIF hors temps de travail.

Un droit à l'information et au conseil

Pour se préparer à la vie professionnelle dès la formation initiale, construire son projet ou ultérieurement adapter ses compétences ou en acquérir de nouvelles, il faut pouvoir accéder à une information gratuite et complète sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération. C'est la mission confiée au Service public de l'orientation tout au long de la vie institué par la loi, avec la création d'un nouveau droit à être informé, conseillé et accompagné en matière d'orientation professionnelle. Un site internet national garantira la possibilité d'obtenir une première information et un premier conseil en matière d'orientation et de conseil professionnel.



Un délégué à l'information et à l'orientation définira en outre des normes qualité pour labelliser les organismes qui participeront au service public et qui proposeront à toute personne, et dans un lieu unique, un ensemble de

NOUVEAU

Apprentissage

- la suppression de la demande d'agrément des employeurs publics,
- la rémunération comme stagiaire de la formation professionnelle durant 3 mois maxi pour les jeunes en recherche d'un nouveau contrat suite à une rupture d'un 1er contrat et durant 2 mois maxi pour les jeunes entrés jusqu'au 31/10/10 dans des CFA volontaires, sans avoir trouvé de maître d'apprentissage,
- l'accueil de jeunes de 15 ans par les CFA pour suivre une formation en alternance sous statut scolaire (1 an maxi) et leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage,
- tout apprenti dont la formation n'a pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle peut demander la prise en compte de ses acquis pour obtenir un CQP (expérimentation).



services d'informations et de conseils personnalisés. Un plan de coordination de l'action des opérateurs de l'information et de l'orientation relevant de l'Etat sera élaboré avant le 1er juillet 2010 aux niveaux national et régional.

Une plus grande lisibilité de l'offre de formation est par ailleurs recherchée avec une modification des règles de déclaration d'activité des organismes de formation et la publication d'un répertoire national des organismes actifs. Les bénéficiaires de formation devront être mieux informés sur les objectifs et les modalités d'évaluation de leur formation avant toute inscription. Ils seront co-signataires des conventions de formation pour les formations les plus longues. La remise en fin de session d'une attestation de formation, mentionnant le cas échéant les résultats de l'évaluation des acquis, devient obligatoire, y compris pour les formations internes organisées par les entreprises.
Le texte favorise en amont une meilleure connaissance de l'évolution des métiers ainsi que des besoins en emplois et en compétences dans les branches professionnelles, mais aussi par bassin d'emploi. Ce sera notamment le rôle des partenaires sociaux qui définissent tous les 3 ans les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, sur la base des travaux des observatoires de branche. Ce sera aussi le rôle des Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) auxquels ils participent avec l'Etat et la Région. Les CCREFP sont chargés de préparer le futur contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) signé par la Région, le préfet et le recteur d'académie.

NOUVEAU

La portabilité du DIF

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, un salarié peut utiliser ses droits au DIF s'il en fait la demande pendant son préavis. L'action a lieu pendant son temps de travail si elle est réalisée durant ce préavis. Le financement correspondant est calculé sur la base de 9,15€/h. L'OPCA de l'employeur initial financera l'action si le bénéficiaire la réalise en tant que demandeur d'emploi.
S'il est embauché, ce dernier pourra demander à son nouvel employeur d'utiliser ses droits au DIF dans les deux ans ; ce sera alors l'OPCA du nouvel employeur qui financera. En cas de désaccord sur la formation avec son nouvel employeur, celle-ci pourra avoir lieu hors temps de travail, mais sans versement de l'allocation formation par l'employeur. Ces règles de prise en charge s'appliqueront également aux salariés dont le CDD arrive à son terme (s'ils ont droit à l'ARE).

Le financement des dispositifs

Au service des entreprises et des salariés, les missions des OPCA sont réorientés pour assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME et des entreprises agricoles du milieu rural dont ils pourront financer les dépenses d'ingénierie de certification et de diagnostics. Au-delà de leur mission traditionnelle de mutualisation et de prise en charge des dépenses de formation, ils devront informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse de leurs besoins de formation, participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et participer à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, compte tenu des objectifs fixés par les accords GPEC. Leur agrément sera renouvelé d'ici 2012 pour en diminuer leur nombre (une quinzaine), notamment au vu de leur capacité à remplir ces missions.

Pour accroître la capacité de financement des plans de formation des PME/TPE, les cotisations versées aux OPCA par les entreprises de 10 à 50 salariés seront gérées distinctement de celles des entreprises plus grandes (comme c'est déjà le cas pour les entreprises de moins de 10 salariés), avec un principe de « fongibilité asymétrique » pour sanctuariser les fonds versés par ces entreprises tout en permettant d'y affecter les versements effectués par les entreprises de plus de 50 salariés.

A noter deux nouveautés pour favoriser le remplacement de salariés en formation : la possibilité de recourir à des groupements d'employeurs et, pour les entreprises de moins de 10 salariés, d'obtenir la prise en charge de la rémunération des salariés remplaçants.

L'une des innovations majeures introduites par la loi est la création d'un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) en remplacement du Fonds Unique de Péréquation (FUP). Outre la mission de péréquation entre les organismes collecteurs (OPCA et OPACIF), ce fonds pourra financer des actions de (re) qualification pour des salariés et des



demandeurs d'emploi. Alimenté par un prélèvement de 5 à 13 % sur la collecte des OPACIF (fixé par arrêté) et des OPCA (fixé par accord de branche ou à défaut par arrêté), le FPSPP affectera ses ressources, le cas échéant complétées par l'Etat, en faveur de publics prioritaires déterminés avec ce dernier au titre d'une convention-cadre.

L'institution de ce fonds et de son mode de financement pourraient conduire à une évolution des pratiques des entreprises non obligées de cotiser au titre de leur plan de formation, ou à une évaluation des obligations conventionnelles.

Concernant spécifiquement les demandeurs d'emploi, un dispositif de Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) est mis en place sur le modèle des Actions de formation préalable au recrutement de Pôle emploi. Géré par ce dernier, cette mesure permettra d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi identifié (400 h maxi), avec une obligation d'embauche sous CDI, contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou CDD d'au moins 12 mois. Son financement sera assuré par Pôle emploi et le cas échéant les OPCA et le FPSPP.

Deux chapitres de la loi sont consacrés à l'alternance et au développement de l'apprentissage, à la lutte contre le décrochage scolaire et à l'emploi des jeunes (voir encadré).

Le pilotage du système

Enfin, cette loi traduit une volonté de l'Etat de mieux encadrer l'ensemble du dispositif, en contrôlant davantage l'activité des organismes de formation ou financeurs de la formation, en prévoyant l'évaluation des actions financées par bassin d'emploi et par région et l'évaluation des résultats des missions locales et des politiques nationales, régionales, sectorielles et interprofessionnelles. La gouvernance du système emploi-formation sera également assurée par une amélioration attendue de la coordination des acteurs, en particulier par le biais de contractualisations avec la Région (contrat de PRDFP), le FPSPP (convention-cadre), les OPCA (conventions triennales d'objectifs et de moyen). Enfin la loi prévoit l'expérimentation de conventions de coopération entre les établissements de formation professionnelle et les universités pour développer les formations qualifiantes. Les établissements d'enseignement supérieur pourraient bénéficier du soutien de l'Etat pour développer des dispositifs innovants d'insertion professionnelle.

L'Etat pourra également signer des conventions d'objectifs avec des organismes privés de placement ou des entreprises d'intérim, et conclure des conventions d'objectifs avec des entreprises ou des branches (en concertation avec la Région) les engageant à atteindre un taux de jeunes en alternance à l'horizon 2012 et 2015.

Plus de détails sur l'ensemble de ces mesures sur www.arftlv.org, et au fur et à mesure de la publication des textes d'application dans nos rubriques actualités ou nos fiches techniques.

NOUVEAU

Alternance et emploi des jeunes

- la possibilité de prolonger jusqu'à 24 mois la durée du contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires des minima sociaux, les bénéficiaires du futur contrat unique d'insertion et les jeunes non diplômés, avec une prise en charge possible selon des forfaits spécifiques,
- la possibilité pour les OPCA de continuer à financer la formation en cas de licenciement économique d'un salarié en contrat de professionnalisation,
- l'obligation de verser une gratification aux jeunes en stages entreprise de 2 mois ou plus (au lieu de 3) et l'interdiction de ces stages hors cursus pédagogique.
- la possibilité pour les OPCA de financer le tutorat externe de certains publics en contrats de professionnalisation
- la possibilité pour les entreprises d'imputer sur leur obligation formation la rémunération des tuteurs de jeunes stagiaires ou embauchés depuis moins de 6 mois (expérimentation)
- l'ouverture des périodes de professionnalisation aux salariés en contrat unique d'insertion
- la transmission par les lycées et CFA des coordonnées des anciens élèves non inscrits dans un cycle de formation sans avoir atteint un niveau minimum de qualification,
- l'accès aux écoles de la 2ème chance dès 16 ans (au lieu de 18) et au contrat de volontariat pour l'insertion entre 16 et 25 ans (au lieu de 18-22 ans)
- l'expérimentation de clauses dans les marchés publics prévoyant la réalisation d'au moins 5% des heures travaillées par des jeunes de niveau inférieur au bac ou des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (ou embauchés depuis moins de 2 ans à l'issue de ces contrats).

Brèves

Évaluation du Service public régional de la formation

Le Service public régional de la formation demande une ingénierie de formation rénovée, en particulier pour assurer des parcours de formation individualisés. La Région va confier son évaluation à l'Université de Poitiers. Cette évaluation qui se déroulera jusqu'en 2011, portera sur l'efficience et l'adaptation des parcours de formation, sur les pratiques des organismes de formation et sur la mesure de l'efficacité économique de cette offre de formation.

Formation professionnelle : 1600 places supplémentaires

En dépit de la crise économique, un certain nombre de secteurs cherchent, sans succès, à recruter des personnels disposant des qualifications professionnelles appropriées. La Région souhaite, apporter des solutions en intensifiant les efforts de formation professionnelle. Après la création de 3 000 places relevant du Service Public Régional de la Formation Professionnelle, la Région a décidé de renforcer l'offre du Programme Régional de Formation, en finançant 1 000 nouvelles places de formation qualifiante. Elle soutient par ailleurs la formation de 600 personnes bénéficiant des actions de Promotion Sociale proposées par le CNAM Poitou-Charentes sur 4 pôles de formation : économie & gestion, sciences du travail et de la société, sciences et TIC, sciences et techniques industrielles.

Développer l'offre de formation dans le secteur sanitaire

Un accord national signé en novembre entre Unifaf (Opca de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif), la Croix-rouge française, la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne et la Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer va permettre de développer l'offre de formation et d'accompagner la professionnalisation des personnels sur les problématiques de santé publique.

Un EDEC territorial pour La Rochelle et Rochefort

Un accord cadre régional de développement de l'emploi et des compétences pour les territoires de La Rochelle et Rochefort a été signé pour 2009-2012 par le préfet de région, les CDA de La Rochelle et du pays rochefortais, les partenaires sociaux ainsi que les Maisons de l'emploi des deux territoires. L'Agefos-PME et Opcalia Poitou-Charentes assureront la gestion du dispositif.

Nouvelles directions départementales et régionales

Dans le cadre de la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat, de nouvelles directions départementales interministérielles vont voir le jour dès janvier 2010 :

- la Direction Départementale des Territoires (et de la mer, en Charente-Maritime) regroupant les services de l'équipement, de l'agriculture (et des affaires maritimes, sur le littoral) ;
- la Direction Départementale de la Protection des Populations qui mettra en œuvre les politiques relatives à la protection et à la sécurité des consommateurs ;
- la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS) regroupant essentiellement les services de la jeunesse et des sports et la partie sociale des actuelles DDASS.

A noter que ces deux dernières directions n'en feront qu'une dans les départements de la Charente et des Deux-Sèvres.
La DDCS mettra notamment en œuvre les politiques de prévention et de lutte contre les exclusions, et celles d'insertion sociale des personnes handicapées, les actions sociales de la politique de la ville, les actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances. Elle est également chargée de l'égalité entre les hommes et les femmes, et de la promotion de l'éducation populaire.

Une direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale est créée. Elle assurera le pilotage et la coordination des politiques sociales, sportives, de jeunesse, de vie associative et d'éducation populaire, avec des compétences sur les formations et les certification dans ces domaines.

Par ailleurs, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) seront mises en place d'ici le 1er juillet 2010. Elles mettront en œuvre les actions de développement des entreprises ainsi que les actions en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle. Chaque Direccte comprendra trois pôles : «politique du travail», «entreprises, emploi et économie », «concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie» ainsi que des unités territoriales (les DDTEFP disparaissent) qui comporteront des sections d'inspection du travail. La Direccte remplacera la DRIRE, la DRTEFP, la DRCCRF, la DRCE, la DRT et la DRCA.

Aides à l'installation des agriculteurs et aquaculteurs

La Région Poitou-Charentes vient d'adopter un nouveau règlement applicable au 1er janvier 2010 pour soutenir financièrement et accompagner techniquement les porteurs de projet souhaitant s'installer comme agriculteur ou aquaculteur. L'aide peut porter sur le conseil et l'accompagnement, les investissements et le capital financier, l'accès au foncier ainsi que la formation. Elle concerne les demandeurs de moins 40 ans qui s'installent pour la 1ère fois comme chef d'exploitation agricole ou aquacole. Ils doivent posséder ou s'engager à obtenir le diplôme requis, présenter un plan de développement économique et signer un engagement non-OGM.

Le Contrat Unique d'Insertion au 1er janvier 2010

Le contrat unique d'insertion (CUI) qui entrera en vigueur au 1er janvier va modifier l'architecture des contrats aidés : le CIRMA et le contrat d'avenir seront supprimés ; le CUI reprendra, en les améliorant, les dispositions des CAE et des CIE. Le CUI s'appuiera sur un seul cadre juridique tant pour le secteur marchand que non-marchand.
Les CAE du contrat unique pourront être conclus en CDD comme en CDI, la durée du contrat de travail et le nombre d'heures hebdomadaires ne seront plus rigides comme ils l'étaient pour le contrat d'avenir (désormais de 20 à 35 h/semaine). Seul le niveau d'aide de l'Etat, fixé dans la convention individuelle, restera différent selon que le contrat est conclu dans le secteur marchand ou non marchand.
Les arrêtés régionaux fixeront les taux de prise en charge des différents publics pour l'année 2010, après consultation des conseils généraux pour les publics qui les concernent. Les conventions conclues avec les employeurs avant le 1er janvier 2010 iront jusqu'à leur terme sans changement. Les prolongations postérieures à cette date de conventions en cours se feront sous la forme de CAE et CIE du contrat unique. Fiche technique à paraître. Décret et circulaire 25 et 5 novembre 2009

Formation et travail des détenus

A partir du 1er janvier 2010, l'Etat peut confier à titre expérimental à la Région, sur sa demande, l'organisation et le financement des actions de formation professionnelle continue des personnes détenues dans un établissement pénitentiaire situé sur son territoire.
La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 indique que le service public pénitentiaire doit contribuer à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire. Elle prévoit que « toute personne condamnée est tenue d'exercer au moins l'une des activités qui lui est proposée par le chef d'établissement et le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation dès lors qu'elle a pour finalité la réinsertion de l'intéressé ». Lorsque la personne condamnée ne maîtrise pas les enseignements fondamentaux, l'activité consiste par priorité en l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul. Lorsqu'elle ne maîtrise pas la langue française, l'activité consiste par priorité en son apprentissage.

Guide sur le handicap et la formation

L'Agefiph publie un guide « handicap et formation » destiné aux organismes de formation et aux Centres de Formation des Apprentis. L'objectif est de fournir des points de repères utiles pour l'accueil des personnes handicapées en formation et pour le développement du partenariat autour de leur projet professionnel.

Rapport européen : intensifier les efforts de formation « compétences clés »

Le rapport annuel conjoint du Conseil et de la Commission Européenne sur la mise en œuvre du programme «Education et formation 2010» constate que les compétences clés sont négligées dans l'enseignement et la formation professionnelle. Etabli à partir de rapports nationaux, ce document se concentre sur la question de l'acquisition des compétences clés à tous les niveaux de formation. Il insiste sur la nécessité pour les pays de l'union européenne d'intensifier leurs efforts. Le document relève que la participation moyenne des adultes à l'éducation tout au long de la vie reste en deçà des objectifs de Lisbonne et n'atteindra pas les 12,5 % d'ici 2010.

Accès inégal à la formation

Un accès inégal à la formation, des attentes différentes des DRH et des salariés vis-à-vis de la formation, une plus grande attention des entreprises dans l'investissement du budget formation, telles sont les conclusions retenues dans une étude de l'Observatoire du groupe Cegos récemment parue.
Plus d'un salarié sur deux affirme n'avoir bénéficié d'aucune formation au cours de ces trois dernières années. Les seniors sont les moins formés ainsi que les salariés des entreprises de moins de 50 salariés et les ouvriers. Un salarié sur deux connaît l'existence du DIF et 32 % ont l'intention de l'utiliser. Peu de DRH l'ont véritablement intégré à leur politique de formation. L'enquête montre que les DRH et les responsables de formation sont plus exigeants vis-à-vis des programmes de formation et notamment depuis la crise. Si 40 % des entreprises font des économies budgétaires dans le domaine de la formation, certains secteurs comme le BTP ou celui de la banque/assurance ont au contraire investis.

Dispositif «zéro charges» pour les TPE

Les entreprises de moins de 10 salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat à l'embauche pour les recrutements réalisés depuis le 4 décembre 2008. Cumulé avec l'exonération «Fillon», ce dispositif leur permet d'être exonérées en 2009 de charges sociales patronales pour un salaire au niveau du Smic ; l'aide étant dégressive jusque 1,6 Smic. Un décret permet aux TPE de bénéficier de ce dispositif pour les recrutements réalisés jusqu'au 30 juin 2010. L'aide porte dans ce cas sur les salaires versés au cours des 12 mois suivant la date d'embauche.

Les prestataires de formation en Poitou-Charentes en 2007

D'après une étude de la DRTEFP, le Poitou-Charentes comptait 920 prestataires de formation actifs. Ils ont accueilli 336 115 stagiaires et dispensé 13,4 millions d'heures de formation. Plus de 6 stagiaires sur 10 étaient des salariés, formés le plus souvent par des prestataires privés avec une durée moyenne de formation de 34 heures. Les autres stagiaires étaient des demandeurs d'emploi acquérant des formations plutôt dispensées par des prestataires publics ou para publics avec des durées de formation dont la durée moyenne s'élève à 60 heures.
Les personnes formées sont principalement accueillies par trois grands types d'organismes : les associations (36 %), les organismes du secteur public et parapublic (20 %) et les organismes du secteur privé à but lucratif (29 %).

Guide pratique VAE d'Opcalia

Opcalia publie un guide pratique de la VAE destiné aux responsables des ressources humaines et de formation, aux gestionnaires des compétences ainsi qu'aux salariés. Il précise le mode d'emploi du dispositif, présente les financements mobilisables et propose des outils pratiques (modèles de convention tripartite de VAE et de programmes d'accompagnement et de validation ; exemple de communication interne sur une démarche collective de VAE ; modalités de validation à travers des exemples de certifications).

Apprentissage en collectivité

La présence en apprentissage d'Emilie au sein du personnel communal de Fontaine Le Comte rappelle que la fonction publique contribue à la formation professionnelle des jeunes. Comme dans une entreprise, elle y apprend un métier, bénéficie de l'encadrement d'un maître d'apprentissage et découvre la diversité des postes occupés.

Informée de la possibilité de faire son apprentissage dans une collectivité territoriale, Emilie s'est présentée sans hésiter à sa mairie. Sa candidature est arrivée à point nommé. Un renfort au sein du personnel chargé de l'entretien des espaces verts était envisagé par l'équipe municipale de Fontaine Le Comte récemment constituée. De nouveaux projets d'aménagement à prendre en compte dans cette commune proche de Poitiers en plus de la l'entretien des parcs, de la voirie, des chemins de randonnées. La venue d'une jeune en formation alternée « bac pro travaux paysager » constituait un bon compromis : une à trois semaines consécutives de présence par mois. Soit une charge salariale supplémentaire pour la commune la durée de la formation, mais un moindre engagement et coût en comparaison d'une création de poste. Et puis la municipalité avait déjà l'expérience réussie de l'intégration d'un jeune en apprentissage. La satisfaction de contribuer à petite échelle, celle d'une commune de 3500 habitants, à la formation des jeunes en général, et à l'évolution en particulier de cette jeune venue quelques années auparavant en stage, a également joué en sa faveur.

Si la proximité de la mairie n'est pas pour lui déplaire, elle ne constitue pas l'unique raison de la venue d'Emilie. La preuve, les semaines de cours, elle n'hésite pas à parcourir plus de cent kilomètres pour se rendre à la Maison Familiale et Rurale de Mauléon. « Je savais très bien que le métier que j'apprends était exercé à la municipalité de Fontaine Le Comte. Et puis, démarcher une entreprise privée me semblait plus fastidieux. Dans ce secteur, les femmes sont très peu représentées. Cette année, je suis d'ailleurs la seule de ma promotion. » A la mairie, elle croise la secrétaire, la comptable, la personne chargée des affaires sociales et scolaires… Sa principale interlocutrice occupe la fonction de directrice générale des services. Depuis la signature du contrat d'apprentissage, elle s'assure que la relation apprentie-organisme de formation-maître d'apprentissage fonctionne bien.



La mairie de Fontaine-le-Comte (Vienne)

Mais la plupart du temps, pour trouver Emilie, il faut se rendre au service technique qui se situe à la sortie de l'agglomération ou la repérer parmi les équipes d'intervention dispatchées sur la commune. Jean-Charles Mekki, son maître d'apprentissage n'est jamais très loin. Il lui laisse en tout cas toutes les consignes nécessaires. Veiller à ce qu'elle réalise les travaux parmi ceux listés par l'établissement de formation est aussi de son ressort : création de gazon, fleurissement, taille, plantation, entretien de matériel… Il s'attache aussi à ce qu'elle ait suffisamment d'éléments pour constituer son rapport de stage axé sur l'aménagement de la cour du centre de loisirs. Le tout, en concertation avec le personnel communal et les élus locaux concernés. Apprentie et maître d'apprentissage apprennent à composer… Lorsqu'il s'agit de créer un nouvel espace, chacun apporte son savoir-faire. A l'expérience de cet horticulteur pépiniériste, viennent se greffer les connaissances récentes d'Emilie sur le développement durable, le recours à certaines espèces végétales….

Après la réussite de son examen, rester travailler ici ne lui déplairait pas. Mais elle sait que la commune ne s'est pas engagée à créer un poste. Si elle veut intégrer une collectivité, elle pourra se renseigner auprès du centre de gestion de la fonction publique territoriale et du CNFPT.

Lui seront communiqués les emplois et les métiers accessibles avec ou sans concours. A moins qu'elle ne se dirige vers un BTS. Elle devrait trouver facilement un service susceptible de l'accueillir. D'autant plus que les trois fonctions publiques sont incitées par différentes mesures financières et administratives à former davantage de jeunes en alternance.

A savoir la suppression de l'agrément du maître d'apprentissage inscrite dans la loi orientation et formation, l'ouverture de la prime versée par la Région aux employeurs du secteur public au titre des cinq premiers apprentis recrutés en 2009-2010 et la mise en place prochaine entre le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et la Région, d'actions de préparation aux concours de la fonction publique territoriale.



Emilie, bac pro "travaux paysagers" aux côtés de son maître d'apprentissage.

L'engagement de l'élu

Le groupe Lea Nature, situé à La Rochelle, a vu ses effectifs plus que tripler ces dix dernières années. Avec 540 salariés, la charge assumée par son comité d'entreprise a également pris une certaine ampleur. Ça n'est pas pour effrayer Christophe Allard, élu au comité d'entreprise en 2007, qui ne regrette pas de s'être lancé dans l'aventure. Même si la tâche est souvent lourde et que le temps manque, l'équipe dont il fait partie continue à faire des projets.

Etre élu de comité d'entreprise, c'est d'abord prendre un engagement vis-à-vis de ses collègues, ainsi que de son entreprise. «Ma première motivation c'était de mieux connaître l'activité économique du groupe. Comme nous avons des réunions mensuelles avec la direction, que nous assistons au conseil d'administration, nous pouvons connaître la situation de l'entreprise, ses marges, etc.» Salarié depuis neuf ans, Christophe aime bien se projeter dans l'avenir, savoir où va la société, particulièrement en temps de crise.

Sur les conseils de son chef de service, ce n'est qu'au bout de quelques années, le temps de découvrir son environnement professionnel, qu'il s'est présenté aux élections au comité d'entreprise au sein d'une équipe de 10 personnes.

N'ayant jusque là travaillé que dans des petites entreprises, il ne savait pas exactement ce qu'était un CE. Son apprentissage s'est d'abord fait sur le tas. D'autant plus rapidement qu'il a dû, presque d'entrée, assumer les fonctions de trésorier. Les nouveaux élus ont pu suivre une formation du Credes sur les outils et les partenaires du CE, le rôle de l'élu lors des périodes de crise, etc. « Avant ces formations, je savais que les CE avaient des responsabilités. Maintenant en prendre pleinement conscience, c'est une autre affaire ».
Pour des raisons diverses, le nombre d'élus actifs s'est bien vite réduit de moitié. « A quatre ou cinq, la charge est assez lourde, les activités sociales prennent 80% de notre temps, notamment la billetterie et les chèques vacances. Mais c'est ce que les salariés attendent de nous en priorité. La direction également, qui compte sur le CE pour contribuer au bon climat de l'entreprise ». En plus des activités habituelles, les élus tenaient à développer des initiatives comme un voyage à l'étranger, des sorties bowling et karting, ou encore une journée à noël pour les enfants.

Le social d'abord

A l'évidence, les salariés s'adressent au CE pour sa dimension sociale, mais ils ne savent pas qu'il peut intervenir dans d'autres domaines. Christophe en est conscient et déplore le fait que l'éventail des actions du comité ne soit pas plus larges.

Mais avec toutes les actions en cours, réparties entre les élus, les réunions tournent le plus souvent autour des mêmes sujets. « Nous sommes souvent sollicités, on nous fait des compliments pour le voyage, le noël, etc. Mais nos collègues ne viennent pas vers nous pour les questions de formation par exemple. Sans doute parce qu'on n'a pas su faire passer l'information. Ils s'adressent plutôt aux délégués du personnel ».

Comme la loi le prévoit, le CE est consulté sur le plan de formation. Plus précisément, il est informé de la situation, des projets de l'année et le bilan de l'année passée, mais sans échanges véritables. « Il faudrait pouvoir travailler avec les autres représentants du personnel, ou à l'extérieur avec d'autres CE. Mais les rencontres sont rares, sauf un peu avant la négociation de fin d'année ». Et puis les outils manquent, malgré le fait que les sources d'information comme le Credes soient connues. Pourtant les besoins sont identifiés, mais là encore, le temps manque pour mener une réflexion collective sur des sujets de fond.



L'animation d'un comité d'entreprise est une responsabilité qui réclame un engagement certain. Christophe Allard et ses collègues élus en font l'expérience quotidiennement.

« Je pense que le cadre légal n'est pas vraiment adapté. Assurer son rôle d'élu avec 20 heures de disponibilité, c'est possible dans certains services, mais beaucoup plus difficile dans d'autres. » Autrement dit, il faut être prêt à donner de son temps, y compris à domicile. Certains se lassent, d'autres n'arrivent plus à tenir leurs engagements devant le volume de travail. « Si l'entreprise continue à augmenter, il faudra trouver une autre solution » ajoute Christophe. A terme, l'embauche d'un permanent apparaît incontournable, faute de quoi rien ne pourra se faire sur les questions de négociation annuelle, de formation, de complément retraite, etc.

« Il y a encore du chemin pour le que le CE trouve son équilibre et dépasse son rôle social. C'était un de mes buts, mais au bout de trois ans, il faut avouer que ça n'a pas été possible, alors qu'on dispose des moyens. »

Pour en savoir plus, consultez notre dossier thématique "représentants du personnel" sur le nouveau site www.arftlv.org. Il se trouve dans le grand dossier "employeurs-salariés" et rassemble notamment une série de fiches techniques et plusieurs numéros de la collection "Repères".



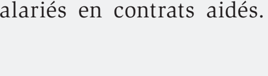
Maîtriser les bases pour sécuriser les parcours professionnels

Lutte contre l'illettrisme, acquisition des savoirs de base, maîtrise des fondamentaux, le vocabulaire utilisé est riche, les approches nombreuses, autant que le sujet est complexe. Si les définitions de ce véritable problème de société ne manquent pas, aucune réponse ne fait véritablement consensus, et les solutions restent à trouver. Réaffirmées comme essentielles dans une société fondée sur la connaissance, les compétences clés ont été voulues par l'Europe comme un outil de référence destiné aux Etats membres, pour qu'ils puissent les intégrer à leur politique de promotion de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La France a fait le choix de retenir cinq des huit compétences clés définies par le parlement européen, dans le cadre de ses orientations nationales. Ces dernières s'adressent aux personnes de premiers niveaux de qualification ne possédant pas le « socle minimum » nécessaire à la concrétisation d'un projet d'insertion dans l'emploi.

De fait, certaines carences constituent des freins importants dans l'accès ou le maintien au travail dans un marché de l'emploi extrêmement sélectif. Elles concernent la langue française écrite et orale, la communication en langue étrangère, mais également la culture numérique ainsi que la culture mathématique et les connaissances de base en sciences et technologies. Et puisque beaucoup rencontrent des difficultés à suivre une formation, la compétence « apprendre à apprendre » leur permet d'acquérir les méthodes qui facilitent leurs apprentissages.

En pratique, l'Etat fait porter son effort en priorité sur les demandeurs d'emploi, les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme et les salariés en contrats aidés.



Les bénéficiaires font l'objet d'une orientation par les conseillers de Pôle emploi, des missions locales ou encore des conseils généraux, dans une logique de projet d'insertion dans l'emploi. Les actions de formation visent avant tout à assurer l'individualisation et la personnalisation du parcours des personnes accompagnées.

Si la lutte contre l'illettrisme « traditionnel » est désormais incluse dans le programme compétences clés, elle se poursuit également sous d'autres formes et sous l'impulsion d'autres acteurs. Témoins, les actions de promotion sociale du Programme Régional de Formation de la Région Poitou-Charentes, qui n'est pas étrangère à cette démarche. Elles offrent aux demandeurs d'emploi et aux salariés de TPE ayant un projet de validation des acquis de l'expérience, une remise à niveau ou un perfectionnement dans des domaines comme les langues dites « à visée professionnelle », la bureautique et l'informatique. Elles permettent également la préparation aux concours et à des niveaux d'études supérieurs.

Au dire des opérateurs habituels, la période est au changement de regard plutôt qu'à un changement de fond dans la promotion des savoirs de base. C'est donc plus de continuité qu'il s'agit, notamment dans la volonté des acteurs d'accompagner toujours mieux les publics concernés. La question du repérage des publics reste centrale, puisqu'elle permet de déterminer des objectifs précis et de mieux orienter les personnes vers des parcours d'insertion adaptés. Et c'est par une présentation en termes d'acquisition de nouvelles compétences, plus positive que la mesure des retards dans la maîtrise de certains fondamentaux, que les publics seront le mieux mobilisés.



Structure d'insertion : une opportunité de se remettre à niveau

Vivractif emploie sur Rochefort et ses environs des salariés en insertion. En complément de leur temps de travail, ils bénéficient d'un accompagnement personnalisé. Parmi eux, certains connaissent des difficultés en lecture-écriture. Le personnel d'encadrement joue alors un rôle prépondérant du repérage de situations d'illettrisme à la prise de décision de s'engager dans une formation. Tout est question de priorité et de motivation.

« Sans utiliser de méthodes particulières de repérage de difficultés relevant de l'illettrisme ou de l'analphabétisme, c'est un point sur lequel toute l'équipe d'encadrement fait preuve de vigilance » commentent Anne-Cécile Grelaud et Florence Combot, accompagnatrices socio-professionnelle à Vivractif. « Nous savons très bien que parmi les salariés recrutés en contrat d'insertion ou en contrat aidé, nombreux ont été déscolarisés très jeunes et que plusieurs sont d'origine étrangère. Sur un effectif de soixante-dix salariés, on estime que cinq connaissent actuellement d'importantes difficultés dans le domaine du « lire-écrire ».

« Dès leur arrivée dans notre structure d'insertion, certains n'hésitent pas à nous en faire part. Il s'agit bien évidemment de la situation la plus simple. Mais en règle générale, que les personnes soient ou pas dans le déni, c'est à nous d'être attentives et de nous autoriser à aborder le sujet.

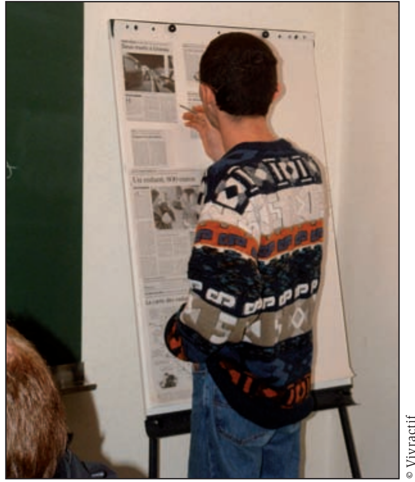
Nous sommes parfois informées par nos prescripteurs de probables difficultés avant même que les salariés intègrent l'entreprise d'insertion ou l'un de nos chantiers-école. Mais la plupart du temps, c'est au bout de plusieurs semaines que les encadrants techniques et nous-mêmes observons dans l'exercice de leur métier, en travail de groupe ou en entretien individuel, un certain nombre d'éléments à ne pas négliger… Lorsque des documents de liaison sont mal ou pas renseignés, que des consignes écrites semblent incomprises car partiellement respectées, c'est peut-être que le salarié ne parvient pas à s'exprimer par écrit ou peine à comprendre le sens des mots. L'un d'entre nous se doit alors de lui expliquer qu'il peut trouver auprès des organismes spécialisés des interlocuteurs dont c'est le métier d'évaluer le niveau des adultes et de proposer une méthode d'apprentissage des compétences clés. »

Apporter du concret pour donner l'envie

Car une fois la situation identifiée, l'important est d'apporter une aide adaptée. Les salariés doivent comprendre que leur passage à Vivractif constitue une opportunité de se remettre à niveau. Ils disposent en moyenne de deux années pour y parvenir. Vingt-quatre mois durant lesquels ils alternent des périodes en situation de travail et des moments dédiés à l'aide à la recherche d'emploi et à la résolution de problèmes plus personnels. Ils doivent mettre tous les atouts de leurs côtés pour augmenter leur chance de s'insérer durablement. L'opportunité d'apprendre ou de réapprendre les bases de la lecture et de l'écriture représente forcément un plus pour leur insertion professionnelle future, mais aussi un apport non négligeable dans leur quotidien.

Si les arguments affluent, ils ne suffisent pas toujours à convaincre. Aussi, les accompagnatrices socio-professionnelle s'efforcent-elles de trouver au cas par cas un projet d'insertion suffisamment motivant pour que la personne accepte de s'engager dans une formation. Par exemple, des cours de soutien au code de la route et à la conduite s'avèrent être un excellent moyen d'aborder les questions d'écriture, de logique, de latéralité … Et bien sûr, de surcroît, une bonne façon de développer leur mobilité professionnelle et géographique. « Dans la mesure du possible, nous faisons en sorte de lier les apprentissages à des mises en situation réelles. Nous transmettons aussi à l'Aplis (Atelier permanent local d'individualisation des savoirs) les formulaires que les salariés utilisent dans le cadre de leur travail. Cela leur permet de travailler de façon très concrète. »

Mais toutes les personnes en situation d'illettrisme accueillies ne suivent pas systématiquement un accompagnement dans ce domaine. Pour certaines, l'urgence est ailleurs : santé, logement, comportement. Elles doivent avant tout être prêtes.



© Vivractif

www.vivractif.com

Spécialisée dans les services aux collectivités et entreprises, Vivractif est une structure d'insertion par l'activité économique. Elle intervient notamment sur la gestion des déchets et des espaces verts.

Compétence "culture numérique" à la clé

Le module compétence « culture numérique » est destiné à faire connaître l'outil informatique prioritairement à des publics peu qualifiés. En fonction de la situation des apprenants, il entend leur apporter une aide aussi bien dans la vie de tous les jours, dans leur démarche de recherche d'emploi ou encore sur leur poste de travail.

La manière dont est prescrite et utilisée la formation « culture numérique » varie d'une personne à une autre. Tout d'abord, toutes les « formations dispensées dans le cadre du dispositif « Compétences Clés » mis en place par l'Etat sont personnalisées en fonction du niveau initial du bénéficiaire et de l'objectif final de son parcours d'insertion professionnelle. En ce qui concerne le développement des compétences numériques, les contenus proposés, les méthodes d'apprentissage utilisées pour aborder l'outil informatique, le nombre d'heures dédiées à l'initiation sur tel ou tel logiciel dépendent à la fois des compétences déjà acquises par la personne, mais aussi de sa propre logique et de sa capacité à mémoriser» explique Pierre Cazaux-Ribère, responsable de l'Atelier de Pédagogie Personnalisée de Poitiers.

Ces modules répondent schématiquement à trois attentes différentes : pour les personnes qui rencontrent des difficultés dans le domaine du « lire-écrire » l'outil informatique peut être utilisé en tant que support pédagogique.

D'autres personnes suivent ces cours dans le but premier de se servir des technologies de l'information et de la communication dans leur démarche de recherche d'emploi ; savoir se connecter, mettre à jour des données, consulter les offres d'emploi, joindre un curriculum vitae en pièce jointe constitue alors l'essentiel du contenu de leur programme.



© APP Poitiers

Stagiaires "compétences clés" en formation numérique

Enfin, ne sont pas oubliées les personnes, demandeurs d'emploi mais aussi dans certains cas des salariés, dont le niveau de qualification ou les postes de travail occupés ne leur ont pas permis d'acquérir une maîtrise suffisante de l'outil informatique.
Suivre une formation complémentaire représente pour ces publics une opportunité de combler certaines lacunes dans l'exercice futur ou actuel de leur métier.

Une compétence jugée nécessaire

Au cas par cas, en fonction des freins que ce manque de maîtrise représente dans leur environnement professionnel et social, les publics du programme « compétences clés » (lire fiche technique G 1.8) peuvent donc bénéficier de ce module, au même titre que celui de « culture mathématique », «communication en français » ou encore « apprendre à apprendre ».

« Ce dernier me semble d'ailleurs inhérent à l'apprentissage de l'informatique, l'ordinateur étant de par son arborescence un excellent outil de logique ! Cette pratique logique étant par ailleurs transférable à d'autres situations d'apprentissage. » commente Pierre-Cazaux Ribère.

« Aujourd'hui, un actif dans l'incapacité d'utiliser un ordinateur est pénalisé car il n'a pas accès à un langage devenu incontournable au quotidien.

Cela risque donc de le fragiliser, d'autant plus si sa qualification est faible. D'où l'intérêt des formations numériques pour les publics de niveau infra IV ».

Accéder durablement à l'outil informatique

Sur Poitiers, trois organismes dispensent ce module. Les sites où se déroulent les cours dépendent du niveau de la personne et de son lieu d'habitation. Le temps de la formation est précieux. Les bénéficiaires apprennent, s'autorisent à se familiariser avec ce matériel jusqu'alors inaccessible ou trop occasionnellement utilisé. Ils en découvrent les multiples usages.
Accompagnés dans leurs démarches par un formateur, ils développent des stratégies, des méthodes pour arriver à leur fin. C'est aussi la période durant laquelle il est souhaitable qu'ils prennent conscience de la nécessité d'exploiter durablement les ressources de cet outil.

Une partie des stagiaires, les demandeurs d'emplois reconnus travailleurs handicapés qui en formulent la demande auprès de l'Agefiph, recevront une aide financière leur permettant de s'équiper d'un ordinateur à l'issue de cette formation.
Pour les autres, du moins ceux qui ne disposent pas d'un équipement à leur domicile, seront systématiquement communiqués les lieux (cybercafés, médiathèques, mission locale ou mairie) sur lesquels il leur est possible d'accéder à internet.

Tous n'auront pas l'occasion de mettre à profit leurs récents progrès en « culture numérique » dans le cadre de leur activité professionnelle. Mais, conscients des nouvelles compétences acquises, nombreux devraient se sentir moins démunis, moins dépassés, dans leur démarche de recherche d'emploi.
Il n'est pas exclu que d'autres stagiaires suivent l'exemple de cette jeune femme engagée depuis dans une démarche de validation des acquis et de l'expérience.

Des nouvelles compétences pour les salariés

Depuis plusieurs années, l'AGEFOS PME Pays de Loire – Poitou-Charentes mène des actions de lutte contre l'illettrisme à destination des salariés. C'est en mars 2009 qu'à la demande de la DRTEFP, elle a élaboré un projet plus large, concernant les compétences clés, en droite ligne de l'accord de Lisbonne. AGEFOS a choisi de l'inclure dans l'accord cadre régional interprofessionnel de développement de l'emploi et des compétences dans les PME (EDEC), financé par l'Etat et le fonds social européen.

Plutôt que de recourir au chômage partiel, faites partir en formation vos salariés les moins qualifiés! C'est en substance le message que veut faire passer l'AGEFOS PME aux entreprises en assurant auprès d'elles la promotion des compétences clés. Les périodes de baisse d'activité sont une bonne occasion pour développer les savoirs de base des salariés, leur proposer une remise à niveau qui ne pourra qu'être bénéfique, ne serait-ce que dans la perspective de départs en formation ultérieurs.

Les actions traditionnelles de lutte contre l'illettrisme tournaient pour l'essentiel autour du français, de l'expression écrite et orale. Beaucoup d'entreprises en sont restées à ce point. On leur parle aujourd'hui de compétences clés, qui intègrent des domaines supplémentaires, comme celui de culture numérique. « Cette notion n'est pas évidente, car il faut déjà expliquer en quoi c'est une culture » ajoute Philippe Gergot, délégué de direction Poitou-Charentes, « puis préciser ce que le numérique recouvre exactement. En pratique, disons que au minimum le salarié doit être capable d'envoyer son CV en ligne, rechercher des annonces et autres informations sur Internet »

C'est lors de l'intégration de nouveaux équipements dans l'entreprise que la vulgarisation numérique prend tout son sens, par exemple l'introduction de commandes numériques sur une ligne de production. Même si les salariés utilisent Internet chez eux, leur maîtrise de l'outil informatique reste très limitée dans leur contexte professionnel. L'acquisition d'une nouvelle machine est une bonne occasion de transformer les initiations bureautiques et informatiques en véritables compétences clés.



Mais les entreprises confrontées à la crise ne placent pas forcément la formation au rang de priorité immédiate. Il faut alors mobiliser tous les arguments possibles pour convaincre les dirigeants, à commencer par l'aide financière, qui peut atteindre 80% entre l'Etat et l'Europe, le solde pouvant être pris en charge par l'AGEFOS PME. Même s'il n'y a pas de retour immédiat sur la productivité, leurs salariés vont élargir l'éventail de leurs savoirs, être plus aptes à apprendre autre chose en ayant révisé les fondamentaux. On joue également sur la fibre citoyenne et le côté social de l'entreprise.

Pour que les salariés adhèrent, la motivation du chef d'entreprise est indispensable. S'il les sollicite directement pour leur proposer une formation sur les savoirs de base, le risque est grand qu'il ne reçoive aucune réponse. Car l'illettrisme est une question délicate, avec une dimension dévalorisante puisque conçue par les gens comme le constat d'un retard.

En revanche, s'il leur propose de réviser leurs acquis, pour préparer leur prochaine période de formation sur un nouvel équipement, ou faciliter leur vie quotidienne et familiale, il est possible de les convaincre. Certains salariés acquièrent des compétences clés sans le savoir, par exemple lorsqu'ils suivent une initiation à l'informatique. Avec les compétences clés, on peut présenter les choses de manière plus globale et plus positive. On passe de la lutte contre des carences individuelles à l'accompagnement des personnes vers l'acquisition de nouvelles compétences.

Si l'entreprise n'adhère pas, c'est qu'elle n'en n'a vraiment pas la volonté. « Pour que tout ça devienne un automatisme, que ce soit intégré à la culture d'entreprise, il nous faudra insister au moins pendant deux ans » constate Philippe Gergot. « Nous devons assurer la promotion du projet et les cofinancements, sans quoi nous n'aurons pas de stagiaires ».

L'AGEFOS PME joue plus que jamais un rôle de prescripteur pour ce programme, auprès des entreprises qui ne sont pas spontanément demandeuses. D'ici 2010, et c'est une des attentes de l'Etat, il sera possible d'établir un bilan d'utilisation des aides, des évolutions dans les entreprises et des domaines qu'elles auront choisi de privilégier.

Apprendre est aussi une compétence

Parmi la liste des cinq compétences clés, il en est une qui présente un profil un peu particulier. Elle est à la fois compétence clé à part entière, et un savoir, une aptitude transverse à toutes les autres. A tel point qu'elle pourrait constituer un véritable préalable à tout programme d'apprentissage, quel que soit son niveau. Et pas seulement pour les publics de faible qualification.

Au vu de sa définition, la compétence clé « apprendre à apprendre » a pour objectif de permettre à tout individu de devenir véritablement acteur de son parcours de formation, d'organiser lui-même son apprentissage. Elle implique également qu'il soit capable de se concentrer sur une tâche donnée. « On est sur la logique de la personne, son système mental et ses émotions » précise Pierre Bourges, qui anime des sessions de formation de formateurs en région Poitou-Charentes, « elle peut être perturbée par sa situation sociale et personnelle. Mais pour qu'elle puisse se concentrer sur ses apprentissages, il faut qu'elle sache gérer son mental et se placer dans une situation strictement professionnelle ».

On n'attend pas des stagiaires qu'ils nient les difficultés de leur vie quotidienne, mais qu'ils acquièrent la capacité de se concentrer. Faute de quoi ils ne peuvent être disponibles mentalement pour des cours de français, d'informatique, de calcul ou encore de langues. La concentration, la maîtrise du temps, l'organisation de son travail sont d'ailleurs nécessaires à tout public, quel que soit le niveau ou l'âge considérés. « Ceux qui nous préoccupent sont les gens les moins qualifiés, d'abord parce qu'ils savent moins que les autres s'organiser efficacement ».

La détection des publics les plus concernés pose le problème de la prescription. Pour les savoirs de base « classiques », on se repose sur des référentiels de compétences, qui permettent de situer une personne par rapport à ses besoins. Dans le cas d'« apprendre à apprendre », la logique est différente et le principe du référentiel ne fonctionne pas. La question du repérage fait actuellement l'objet d'une réflexion.

L'ambition est de placer les « apprenants » dans des situations de réussite, de leur donner des bases solides pour qu'ils puissent acquérir, puis modifier et adapter leurs connaissances. En quelque sorte, on retourne en arrière pour comprendre où se situe le problème dans le parcours d'un individu, pour qu'il se replace sur de bons rails. La démarche ne relève pas du registre psychologique, c'est une approche du fonctionnement individuel qui vise la prise de conscience, démontrer à la personne qu'elle est en capacité de faire des choses comme une autre. Une partie de ce travail s'intéresse au fonctionnement du cerveau, à la conduite du raisonnement.

Des expérimentations menées à l'école de la deuxième chance de Châtellerault ont suscité un grand intérêt chez des stagiaires. Ces formations les mettaient en situation de réussite grâce à l'utilisation de procédés mnémotechniques simples, ce qui a eu pour effet de renverser complètement leur schéma habituel et l'idée qu'ils avaient d'eux-mêmes, souvent très dévalorisante. Ils constatent qu'ils sont capables d'apprendre, peu importe le contenu. Et qu'une situation d'échec n'est pas une fatalité, mais plus souvent le résultat d'un conditionnement (culturel, éducatif, environnemental,...). Tout cela interroge les pratiques habituelles des formateurs au sens large du terme.

Sur le plan pratique, les organismes de formation expriment leur besoin de disposer d'outils concrets et mobilisables. Des sessions intitulées « apprendre à apprendre : des outils concrets au service des opérateurs » ont ainsi été conçues à leur intention. Ils peuvent ensuite mettre en place eux-mêmes des modules spécifiques ou intégrer un éventail de techniques dans leur pédagogie, quelle que soit la matière enseignée. Il s'agit notamment d'utiliser des procédés visuels, par exemple des repères imagés pour résoudre une opération mathématique simple.

Car les concepts de base, mais pas toujours faciles à appréhender directement, peuvent tous être présentés visuellement. Par ce biais, les processus de compréhension puis de mémorisation sont grandement facilités. C'est une façon différente de travailler, plus imagée, qui oblige la personne à comprendre ce qu'elle retient. Le rôle du formateur est de vérifier qu'elle s'est bien appropriée son apprentissage.

Quant à la constitution d'une boîte à outils, elle se fera progressivement en mobilisant de nombreuses techniques existantes : concentration, restauration de l'image de soi, applications pratiques comme pour l'entretien d'embauche.

Voir aussi l'article "L'autoformation dans l'univers de l'apprentissage" en page 23 de ce numéro.

Un référentiel commun

Parmi les référentiels existants dans le domaine des savoirs de base, celui élaboré par l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme a une double particularité. Il est décliné à partir de situations de travail. Il se veut un outil de référence au service des employeurs, des commanditaires, des organismes de formation, des prescripteurs… et indirectement, des personnes pour lesquelles des démarches de développement de compétences sont nécessaires.

Le référentiel de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme est conçu sur le plan national pour répondre aux préoccupations de nombreux acteurs. Il s'agit d'aider sur le terrain à la fois ceux qui sont amenés à évaluer les individus et ceux qui veulent mettre en œuvre des formations de base.

Aux côtés de l'ANLCI, participe à son élaboration un groupe de travail constitué d'Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, de représentants de l'Etat, d'une Région, du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), etc.

Les besoins par rapport à un tel outil sont multiples. Qu'ils soient employeurs, commanditaires, financeurs, professionnels de l'insertion professionnelle ou spécialistes des questions liées à l'illettrisme et plus largement aux compétences clés, leur souci est d'identifier les besoins et de faciliter des démarches de développement des compétences. Tous souhaitent disposer d'un outil leur permettant d'avoir des points de repères communs et une idée précise de ce que les personnes (demandeur d'emplois, salariés) qu'ils auront à former ont déjà acquis et de ce qu'il faudrait qu'elles acquièrent pour disposer de cette « base de la base » qui sécurise leur trajectoire professionnelle et participe au développement de l'entreprise.

« Au départ, je demandais que soit construit un référentiel de formation comme il en existe dans certains domaines particuliers. Mais l'ANLCI et le groupe de pilotage de ce travail a privilégié l'approche compétences, entreprise et formation des salariés. Ce référentiel est donc particulièrement adapté pour les salariés que l'on peut effectivement observer en lien avec

PÔLES DE COMPÉTENCES		RÉALISATION		INTERACTION		INITIATIVE		
ACTIVITÉS		EXÉCUTER UNE TÂCHE	COMPRENDRE ET JUSTIFIER	COMMUNIQUER	PARTICIPER À UNE DÉCISION	FAIRE FACE À UN ALÉA	APPRENDRE, TIRER PARTI DE L'EXPÉRIENCE	FAIRE PREUVE D'AUTONOMIE
CRITÈRES		Exactitude, Précision	Clarté, Objectivité	Proactivité, Pertinence	Écoute, Assertivité	Expertise, Méthode	Mémorisation, Capitalisation	Innovation, Réalisme
DEGRÉS DE CAPACITÉS PROFESSIONNELLES	DEGRÉ 1 : IMITATION	Reproduire une tâche	Tenir compte d'une consigne	Donner une information factuelle	Écouter le point de vue d'un autre	Identifier la présence d'un dysfonctionnement	Apprendre dans un cadre formel (encadré et structuré)	Prendre de la distance par rapport à sa tâche
	DEGRÉ 2 : ADAPTATION	Varier les modalités d'exécution d'une tâche	Rendre compte d'une tâche exécutée	Donner une information circonstanciée	Distinguer son point de vue de celui des autres	Identifier un problème et énumérer les solutions connues	Apprendre dans un cadre formel ou informel avec tuteur	Se donner des objectifs
	DEGRÉ 3 : TRANSPOSITION	Organiser l'exécution d'une tâche	Comparer différentes tâches	Donner une information adaptée à l'interlocuteur	Rechercher un consensus dans une discussion	Prendre les décisions qui s'imposent face à un problème particulier	Apprendre dans un cadre informel	Optimiser l'atteinte de ses objectifs
SAVOIRS MOBILISÉS		SAVOIRS MOBILISÉS		SAVOIRS MOBILISÉS		SAVOIRS MOBILISÉS		
SAVOIRS GÉNÉRAUX		SAVOIRS GÉNÉRAUX		SAVOIRS GÉNÉRAUX		SAVOIRS GÉNÉRAUX		
SAVOIRS GÉNÉRAUX	ORAL DEGRÉ 1	Écouter, répéter des consignes	Utiliser les mots du lexique professionnel	Écouter, transmettre une information	Affirmer une position à l'oral	Prendre la parole pour signaler un problème	Apprendre par cœur	Oser parler avec assurance
	ORAL DEGRÉ 2	Répondre à une question fermée	Nommer des causes et des effets	Vérifier que l'on a compris et que l'on est compris	Argumenter un point de vue	Recourir à des démarches empiriques	Reformuler un énoncé, une formule,…	Rechercher des moments d'échanges. Faire des propositions d'amélioration ou d'optimisation
	ORAL DEGRÉ 3	Répondre à une question ouverte	Raisonner par analogie	Comparer son propre point de vue à celui d'un autre	Démontrer en citant des règles ou des lois	Proposer des solutions pour résoudre un aléa	Synthétiser. Verbaliser son activité, ses acquis	Écouter et relater les projets des clients
	ÉCRIT DEGRÉ 1	Identifier des signes graphiques (signaux, schémas, pictogrammes, logos,…).	Déchiffrer une consigne et en tenir compte	Utiliser des éléments de signalisation	Lire un ordre du jour	Noter une anomalie sur un cahier de liaison (contexte, date, dysfonctionnement, …)	Recopier de l'information Accumuler des données	Renseigner des documents qualité
	ÉCRIT DEGRÉ 2	Identifier la fonction d'un document (note, circulaire, consigne)	Déchiffrer et écrire des textes simples	Utiliser un cahier de liaison	Prendre des notes pendant une réunion	Écrire des recommandations sur un cahier de liaison	Classer des documents	Alimenter une "boite à idées"
	ÉCRIT DEGRÉ 3	Utiliser des documents (mode d'emploi, bon de commande, planning, QCM…)	Reformuler ou commenter un texte simple	Annoter un document technique	Écrire un relevé de décisions	Rédiger un rapport simple sur une décision prise	Identifier des données manquantes dans une documentation	Proposer des documents nouveaux sur son activité
	CALCUL DEGRÉ 1	Compter, dénombrer	Utiliser des relations d'ordre (avant, après, plus petit, plus grand,…)	Communiquer des quantités	Formaliser des hypothèses quantitatives	Expliciter des relations de causes	Enregistrer des données chiffrées	Évaluer des marges de fonctionnement
	CALCUL DEGRÉ 2	Utiliser les unités de mesure	Utiliser les 4 opérations	Expliciter un calcul	Négocier un montant, un horaire,…	Prendre en compte la fréquence d'événements	Signaler des disproportions	Expliciter des écarts à des objectifs
	CALCUL DEGRÉ 3	Calculer une quantité	Utiliser les pourcentages (dosages, soldes,…)	Reformuler un calcul exposé par quelqu'un d'autre	Établir une facture	Évaluer les coûts d'aléas observés	Evaluer des proportions	Evaluer une demande exceptionnelle du client
	ESPACE/TEMPS DEGRÉ 1	Mesurer, enregistrer des mesures	Utiliser des termes de géométrie (cercle, rectangle,…) Lire un plan	Réaliser et expliquer un croquis	Prendre connaissance d'un plan de travail collectif	Faire face à un aléa	Utiliser des outils de traçabilité	S'organiser pour atteindre un objectif
	ESPACE/TEMPS DEGRÉ 2	Situer dans l'espace et dans le temps	Situer deux points sur (dans) un plan	Expliquer un itinéraire	Se situer dans un plan de travail collectif	Proposer des mesures correctives pour faire face à un aléa	Évaluer des temps moyens et des dates d'exécution	Réguler son activité
	ESPACE/TEMPS DEGRÉ 3	Ordonner la succession de sous-tâches	Évaluer un temps de déplacement à partir d'un plan	Expliquer un changement de perspective	Modifier ou adapter sa place dans un plan de travail collectif	Mettre en place des mesures préventives pour éviter le retour d'un aléa	Élaborer un diagramme	Programmer un projet simple d'amélioration
SAVOIRS APPLIQUÉS		SAVOIRS APPLIQUÉS		SAVOIRS APPLIQUÉS		SAVOIRS APPLIQUÉS		
SAVOIRS APPLIQUÉS	INFORMATIQUE DEGRÉ 1	Utiliser la procédure pour démarrer un outil informatique (PC, Pistolet scanner…)	Anticiper le comportement d'un outil numérique	Utiliser une messagerie vocale	Utiliser une messagerie instantanée	Identifier une défaillance de l'outil numérique	S'autoformer à l'utilisation d'un outil numérique	S'informer sur les outils informatiques
	INFORMATIQUE DEGRÉ 2	Utiliser le clavier et la souris	Faire une recherche sur Internet	Utiliser une messagerie Internet	Utiliser un agenda partagé	Sauvegarder des données	Tester une application	Vérifier la mise à jour d'une application
	INFORMATIQUE DEGRÉ 3	Identifier les commandes et applications disponibles sur l'outil numérique	Régler une machine à commande numérique	Participer à un blog	Donner son avis sur un forum	Caractériser une panne informatique	Classer des signets dans un navigateur	Choisir un outil informatique adapté à son activité
	TECHNOLOGIE	Maîtriser les prérequis techniques du métier ou de l'activité		Analyser et mettre en œuvre un modèle		Prendre en compte des principes théoriques dans une situation donnée		
	ATTITUDES ET COMPORTEMENTS DEGRÉ 1	Faire preuve d'exactitude	Prendre en compte des exigences de qualité	Accepter de clarifier son propos, de reformuler	Accepter d'être acteur d'une démarche participative	Rendre compte d'un incident	Retenir des expériences	Effectuer des démarches seul(e)
	ATTITUDES ET COMPORTEMENTS DEGRÉ 2	Contrôler les résultats de son action	Mettre en avant une règle pour justifier son action	Solliciter l'attention des autres	Distinguer les enjeux d'une décision collective	Saisir des opportunités	S'informer sur les nouveautés	Envisager l'avenir
	ATTITUDES ET COMPORTEMENTS DEGRÉ 3	S'organiser dans la vie quotidienne ou professionnelle	Analyser son vécu, nommer ses capacités	Travailler en équipe, agir dans une relation de service	S'engager dans la mis en œuvre d'une décision collective	Prendre des responsabilités	Manifester de la curiosité	Expliciter des ambitions
	GESTES, POSTURES, OBSERVATION	Maîtriser et acquérir les automatismes gestuels Mémoriser la disposition d'un ensemble d'objets	Décomposer un geste et choisir un geste adapté Analyser un bruit, une couleur…	Utiliser la communication non-verbale Percevoir la signification d'une mimique	Maîtriser le gestuel au profit du verbal Verbaliser ses affects	Utiliser et contrôler les équipements de protection individuelle, observer un phénomène intermittent	Maîtriser les automatismes gestuels, tenir compte d'indices (visuels, olfactifs…)	Optimiser ses gestes pour réduire la fatigue
	RÉGLEMENTAIRE (SÉCURITÉ, QUALITÉ, HYGIÈNE)	Respecter un règlement sécurité ou une procédure qualité	Expliciter les consignes sécurité ou qualité	Transmettre un règlement ou une procédure	Prévenir ou corriger un dysfonctionnement, un risque	Décrire un dysfonctionnement	Déterminer les risques et les sources de non conformité	Mettre en place une mesure préventive sur son poste
	OUVERTURE CULTURELLE	Identifier les codes et attitudes en usage dans l'entreprise	Saisir le sens d'une prescription de comportement	Prendre en compte le code et les usages de l'autre (collègue, hiérarchie, client)	Expliciter une différence de culture ou de valeurs	Analyser la nature culturelle d'une divergence pour la résoudre	Appréhender la logique des acteurs	Motiver une équipe autour d'un projet nouveau, convaincre

l'exercice de leur métier, de leur profession. On peut aussi l'utiliser pour les publics en insertion professionnelle en fonction de situation de travail correspondant au projet professionnel» commente Patrice Riou, référent régional Poitou-Charentes de l'ANLCI et directeur adjoint de l'ARFTLV. D'une manière générale, ce référentiel s'efforce de faire le lien entre des capacités de base d'une personne et leur mise en œuvre dans le contexte du travail.

« Les compétences de base prises en compte dans ce référentiel sont organisées selon les trois (sur quatre) premiers degrés de maîtrise de l'ANLCI créés en référence au cadre européen. Le champ de l'illettrisme stricto sensu est couvert par les deux premiers degrés, le troisième concerne un illettrisme plus « léger » rencontré parfois auprès de personnes de niveau certificat de formation générale. » Bâti en prenant appui sur l'observation de situation de travail, il analyse, tâche par tâche, les compétences de bases nécessaires. Pour arriver à ce résultat, il s'appuie sur la lecture croisée d'outils d'analyse du travail en termes de compétence, avec les outils de l'analyse de la formation aux savoirs de base, en y associant savoirs généraux et savoirs appliqués. « Le référentiel «Compétences Clés en Situation Professionnelle» (CCSP, c'est son nom) distingue des compétences en terme d'oral, d'écrit, de calcul, d'espace temps, de technologie, de comportement… »

Un fois renseigné, le tableau permet d'établir plusieurs niveaux de lecture et une cartographie. Une zone décrit les facettes d'une même situation de travail, une autre détaille et évalue dix savoirs mobilisés pour réaliser ces activités. L'utilisation de ce référentiel implique aussi de replacer les éléments dans leur contexte. Comme le guide d'utilisation le précise, «lire un plan» n'a par exemple pas du tout la même signification sur la route que dans un bureau d'études du bâtiment.

«De là à dire qu'il a vocation à devenir «Le référentiel», c'est un peu trop tôt. Comme tout outil, s'en servira qui veut. Son avantage est de rester ouvert à tous et d'être évolutif. Sa démarche ne prétend pas dire ce que les personnes devraient savoir, mais de définir et de répondre au mieux aux différents besoins de formation. »



Service ressources humaines territorial

Réunions d'information, questionnaires, entretiens, analyse partagée des besoins… constituent la base de la sensibilisation à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale menée par le Comité de Bassin d'Emploi du pays mellois (CBE).

Questionner les entreprises pour identifier et mesurer leurs besoins. Telle est la démarche conduite par le Comité de Bassin d'Emploi de Melle. « Au-delà des données chiffrées qui ont permis d'établir une photographie de l'emploi sur le territoire, notre souhait est de continuer à aller à la rencontre des entreprises afin de rechercher avec elles des réponses concrètes à leurs problématiques ressources humaines : recrutement, formation continue, intégration, transmission… » commentent Danièle Brunet (directrice du CBE) et Bernard Quintreau (son président).

« 95 % des établissements emploient moins de 10 salariés. Les entreprises ne disposent ni de temps ni de moyens pour se projeter dans l'avenir. Encore moins de personnel en charge de la fonction « ressources humaines ». Pourtant, elles restent en butée avec certains constats : apparente inadéquation entre l'offre et la demande lors de recrutement pour certains métiers ; difficulté à anticiper le départ à la retraite de leurs salariés et l'incidence de pertes de savoir-faire sur leur activité, à préparer la reprise d'entreprise… »
« Comme leur taille leur offre peu de possibilités de trouver des solutions en interne, le comité de bassin d'emploi se propose d'accompagner les entreprises locales sur le volet « ressources humaines » à l'échelle du territoire. Sans prétendre résoudre toutes les difficultés, l'objectif est de sensibiliser à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Qu'il s'agisse d'une aide à l'élaboration de fiche de postes, de déterminer des besoins de formation, de recruter de nouveaux collaborateurs, de fidéliser leurs salariés, les entreprises du Pays Mellois doivent savoir que nous pouvons leur apporter un appui. Nous pouvons les accompagner dans l'utilisation de certains outils » poursuivent Danièle Brunet et Bernard Quintreau. « Nous avons en ce sens participé à des réunions de travail organisées par l'Aract et la DRTEFP. Pour impulser ce projet, restent à obtenir des moyens financiers complémentaires pour développer une offre de service adaptée aux besoins, inciter les chefs d'entreprise à s'engager dans cette démarche et construire avec eux des plans d'action. »



Bernard Quintreau, président du CBE du pays mellois, et Danièle Brunet, directrice.

Une sensibilisation progressive à la GPEC

« Un petit noyau d'entrepreneurs est déjà partant. Ils acceptent d'avoir un regard extérieur sur leur organisation interne de travail, c'est par l'exemplarité et le bouche à oreille que nous gagnerons progressivement la confiance des chefs d'entreprise. Les entreprises doivent tout d'abord clairement nous identifier. C'est pourquoi nous organisons des temps de rencontre, que nous les sollicitons régulièrement et leur faisons part de la restitution de nos études (1).

Plusieurs entreprises nous ont sollicités par le passé pour résoudre un besoin ponctuel. Et c'est finalement de cette situation d'urgence, qu'elles ont pris conscience de la nécessité d'anticiper, d'envisager différentes hypothèses, mettre en perspective, évaluer les risques, les plus-values et faire des choix.

Les entreprises doivent aussi comprendre qu'au-delà du suivi individuel, leur engagement peut contribuer à mettre en place des stratégies collectives de développement. De la connaissance précise de leurs besoins pourront s'effectuer des glissements de poste en interne, des transferts de compétences d'une structure à une autre, des formations inter-entreprises, des recrutements de nouveaux salariés parmi les jeunes et les demandeurs d'emploi du territoire. C'est en créant du lien et en agrégeant les interventions de tous les professionnels de l'emploi et du développement local (Syndicat Mixte du Pays Mellois, Pôle Emploi, club d'entreprises, communautés de communes, chambres consulaires) présents sur le territoire que nous pourrons trouver les solutions les plus appropriées. Nous en sommes persuadés.
Ce fonctionnement génère des changements dans nos pratiques et impose un travail régulier de concertation entre les différents acteurs. Mais nous pensons que pour préserver les emplois et les compétences sur leur territoire, nos petites entreprises de l'artisanat, du commerce et du monde agricole sont prêtes à s'engager. C'est une question de temps et d'intérêt commun. »

(1) « Anticiper les effets du vieillissement pour accompagner les entreprises et les actifs de demain sur le pays Mellois » - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 2008-2009
« Diagnostic territorial élargi sur le pays Mellois » 2ème trimestre 2009

Intérim : mobilités des compétences

Les agences d'intérim ne sont pas uniquement un point de passage pour trouver un emploi dans une entreprise. Ce sont aussi des employeurs particulièrement attentifs à la demande du marché qui veillent à adapter les compétences de leurs salariés. Explication dans le secteur de l'industrie, auprès de Sylvie Touchard, directrice de l'Agence Adia à La Rochelle.

En contact régulier avec les entreprises afin de répondre au plus juste à leurs besoins de main-d'œuvre, les agences d'intérim possèdent aussi une connaissance précise des profils recherchés. Quand elles ne disposent pas dans leurs fichiers de salariés à la fois disponibles et en mesure d'effectuer le travail demandé, elles peuvent être amenées à mettre en place des parcours pour que les intérimaires acquièrent les compétences attendues.
« Lorsque nous décidons de mettre en place une formation « sur-mesure », il est vrai que nous privilégions les intérimaires pour lesquels nous avons eu préalablement de bons retours » commente Sylvie Touchard, directrice de l'Agence Adia de La Rochelle spécialisée dans le secteur de l'industrie et du tertiaire. « C'était le cas des menuisiers et des stratifieurs de la filière du nautisme. Appréciés tant pour leur savoir-faire que leur savoir-être, ils étaient régulièrement demandés par les entreprises. Comme nous avons eu connaissance qu'ils traversaient une période d'inactivité, nous avons souhaité les rencontrer prioritairement. Nous leur avons fait savoir que des entreprises de l'industrie ne disposaient pas de suffisamment de candidats susceptibles d'occuper des postes de « monteur-habilleur » et que cette situation de pénurie était peut-être pour eux source d'emploi. »

« Après un travail d'analyse sur leurs compétences premières et celles attendues pour le poste en question, nous nous sommes rapprochés de la plate-forme de vocation de Pôle Emploi. Le but étant de donner aux intérimaires intéressés la possibilité de se rendre compte des gestes professionnels et des habiletés demandés pour l'exercice de ce métier. Cette opportunité de pouvoir découvrir un autre secteur a rapidement remporté l'adhésion. L'obligation de s'investir dans une nouvelle formation aurait pu constituer un frein. Bien au contraire, nos intérimaires ont pleinement réalisé que le fait d'acquérir une qualification complémentaire ne pouvait être qu'un plus dans leur parcours.

Compte tenu du besoin immédiat de salariés et de l'envie des intérimaires de réintégrer sans tarder le monde de l'entreprise, nous avons opté avec l'aide de l'Afpa pour une formation en alternance. Une soixantaine d'intérimaires disposent désormais de plusieurs mois devant eux pour apprendre le métier de « monteur-habilleur ».

Eviter les ruptures et générer du changement

« Quelques uns comptent parmi les salariés en contrat à durée indéterminée. Perdre définitivement une petite partie de nos meilleurs salariés était un risque à prendre ! Mais notre objectif n'est-il pas d'apporter simultanément satisfaction aux entreprises et aux actifs d'un même territoire ? Cette nouvelle formation aura donc pour ces derniers un impact dans la durée. Nous sommes aussi convaincus que plusieurs « monteurs-habilleurs » chercheront à exercer leur métier initial dans le nautisme dès que le contexte sera plus favorable.

D'une manière générale, amener des salariés intérimaires à changer radicalement de métier ou de secteur n'est pas si fréquent. Cela demande de notre part un important investissement, en temps et financier. Cela suppose aussi de trouver des candidats avec des compétences proches de celles recherchées, même si des modules de formation plus ou moins longs peuvent être mis en place. Et puis tous les intérimaires, aussi habitués soient-ils à changer de lieu de travail, ne sont pas pour autant prêts à changer de type d'emploi.
Nous portons aussi une attention particulière à nos intérimaires les plus fidèles qui occupent des postes ne nécessitant pas à la base de qualification. Je pense en particulier aux salariés qui effectuent des travaux de manutention. Dans la mesure du possible, nous faisons en sorte de diversifier leurs emplois et de les faire évoluer sur d'autres postes. La connaissance précise de leur parcours et celle des profils recherchés nous autorise à le faire sans prendre de risque majeur. Là encore, satisfaits de se voir attribués de nouvelles missions, ces salariés font généralement preuve d'un bon investissement.
Chaque demande est unique et notre travail consiste à trouver le candidat qui convient le mieux. »

L'agence ADIA La Rochelle, au service des entreprises et des salariés de l'industrie et du tertiaire.



La loi du 24/11/09 permet aux préfets de départements de conclure des conventions avec des organismes privés de placement ou des entreprises d'intérim pour identifier des offre d'emploi non pourvues, placer des demandeurs d'emploi, accompagner dans l'emploi des personnes embauchées ou encore fixer les modalités de formations possibles.

Du bac technologique aux grandes écoles

Dans une perspective de réussite et d'ascension sociale, le lycée « la Venise Verte » de Niort accueille des bacheliers des séries Sciences et Technologies de la Gestion. En deux ans, il les prépare aux concours des grandes écoles de commerce.

Parmi les jeunes scolarisés à Niort au Lycée général et technologique « la Venise Verte », plusieurs sont déjà titulaires du baccalauréat. Dans le prolongement de leurs études tertiaires, certains préparent un BTS ; d'autres sont inscrits en « CPGE économique et commerciale, option technologique. » Il s'agit d'une Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles. La seule de l'académie de Poitiers dédiée à leur série de baccalauréat. (lire encadré)

Au-delà d'ambitionner faire de longues études, leur point commun est d'être tous issus de la filière STG, Sciences et Technologies de la Gestion. Ils font partie des jeunes qui accéderont par voie de concours à l'une des grandes écoles de commerce et de gestion : BEM-Bordeaux Management Scholl, Euromed Management, ICN Business School, Reims Management School, l'Ecole Supérieure de commerce de Rouen ou l'ESCEM, celle de Tours-Poitiers… Ce qui leur laisse de belles perspectives d'avenir.

Rendre l'enseignement supérieur accessible à tous

Pourtant, deux ans auparavant, faute de pouvoir se diriger vers un bac général, série scientifique ou économique et sociale, 90% d'entre eux ont opté pour ce bac technologique tourné vers la connaissance du monde des entreprises, de l'économie et du droit. Aujourd'hui, ils font partie des meilleurs éléments du lycée. Il va sans dire qu'ils vivent avec enthousiasme cette préparation intensive.

Cette possibilité d'intégrer prochainement une grande école de commerce, ils la doivent surtout à leurs très bons résultats scolaires de la classe de première à celle de terminale. Ils la doivent aussi à la volonté de cet établissement de proposer depuis une dizaine d'année une voie d'excellence aux lycéens de la série « STG ». Aujourd'hui référencée parmi les « cordées de la réussite», dispositif mis en place et soutenu par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (1), et le secrétariat d'Etat chargé de la politique de la ville, cette initiative contribue à promouvoir l'égalité des chances et la réussite des jeunes face à l'entrée dans l'enseignement supérieur.



Lætícia et Victor, du bac STG à l'école de commerce.



« Comme vous pouvez le constater, ici, à proximité des immeubles et du centre commercial, nous ne sommes pas dans un lycée prestigieux de centre ville» illustre Thierry Billaud, le proviseur du lycée. « Cela ne veut pas dire que nous accueillons uniquement des jeunes qui habitent ici. Mais pour nous, c'est depuis longtemps une évidence de faire en sorte que les élèves avec du potentiel issus de familles modestes ne renoncent pas à se diriger vers des études longues. Lever les obstacles matériels, scolaires et culturels dans les choix d'orientation relève de nos attributions. Cette classe préparatoire en est le meilleur exemple. Il s'avère que cette année, plus de 40% des étudiants bénéficient de bourses. ».

Conduire les jeunes à la réussite

Toutes les conditions sont maintenant réunies pour qu'ils se consacrent pleinement à leurs études. A raison de trente-deux heures de cours par semaine, les étudiants disposent de deux années pour se préparer aux concours. Economie, droit, mathématiques, management-gestion, allemand, anglais, espagnol, philosophie, sport … l'enseignement se veut pluridisplinaire. En dehors des cours

magistraux, les étudiants bénéficient d'un suivi personnalisé dans toutes les matières. Chaque semaine, ils se retrouvent en quelque sorte à vivre des « mini » séquences d'examen : vingt minutes de préparation écrite, suivies d'un oral de la même durée. Les intervenants, des enseignants agrégés, apprécient la forte implication de leurs étudiants. Des efforts récompensés, puisque, depuis plusieurs années, 95 % des étudiants réalisent leur objectif d'intégrer une école de commerce. « Et leur réussite ne s'arrête pas là : avec leurs connaissances complémentaires de l'environnement de l'entreprise, les promotions issues du baccalauréat STG se retrouvent ensuite en position de leader ».

Faire connaître les écoles de préparation

Les « bons éléments » ont donc tout à gagner à se positionner dans une classe préparatoire aux grandes écoles. Pourtant, de l'avis de leurs professeurs, beaucoup trop de lycéens et de personnel enseignant ignorent encore tout de ces CPGE ou ne connaissent pas l'éventail des options.

Des actions de communication sont donc régulièrement menées par l'établissement et l'équipe de professeurs.

Point d'étape à Niort, la classe préparatoire du lycée la Venise verte.



Interventions en milieu scolaire, participation à des forums constituent des moments privilégiés pour présenter de façon globale les CPGE, tous établissements et sections confondus. (voir encadré) Ces opérations rassemblent le plus souvent des établissements de territoires et de niveaux d'enseignement différents. Pour sa part, le lycée « la Venise Verte » est en lien étroit avec l'Ecole Supérieure de Commerce de La Rochelle, et l'Inseec de Bordeaux. Sans coopération des uns et des autres, les classes préparatoires ne sauraient d'ailleurs fonctionner seules et permettre au plus grand nombre d'avoir un jour une chance d'y accéder.

(1) Le ministère prévoit la labellisation d'ici 2010 de 250 cordées de la réussite, contre 142 aujourd'hui.

Etablissements du Poitou-Charentes préparant aux concours des écoles de commerce

Lycée de la Venise verte (Niort) :
option technologique
(bacheliers issus de STG)

Lycée régional Aliénor d'Aquitaine (Poitiers)
option économique
(destinée aux bacheliers ES)

Lycée Valin (La Rochelle)
Lycée régional Camille-Guérin (Poitiers)
option scientifique
(bacheliers issus de S)

Témoignages à mi-parcours : la volonté de réussir

En deuxième année de classe préparatoire aux grandes écoles au lycée « la Venise verte » à Niort, Lætitia et Victor devraient à la rentrée prochaine intégrer une école de commerce.

Trois années les séparent donc de leur entrée dans le monde du travail. Mais ces étudiants savent déjà que rien ne les arrêtera. Signe particulier : volontaires. Pourtant, ils n'étaient pas prédestinés à faire de longues études. Ils font partie des quelques étudiants de leur promotion venus rejoindre la filière STG (Sciences et Technologies de la Gestion) à la suite de l'obtention de leur BEP.

Depuis cette période, leurs ambitions ont progressivement évolué et les résultats obtenus leur ont permis d'être sélectionnés pour se diriger vers un enseignement supérieur ciblé.

« Aujourd'hui, c'est une orientation choisie. » Ils savent pertinemment que le travail approfondi qu'ils réalisent dans les matières d'enseignement général leur permettra en quelques mois de combler quelques lacunes. «Un bon défi » pour Victor ; « un changement d'échelle » selon Laetitia.

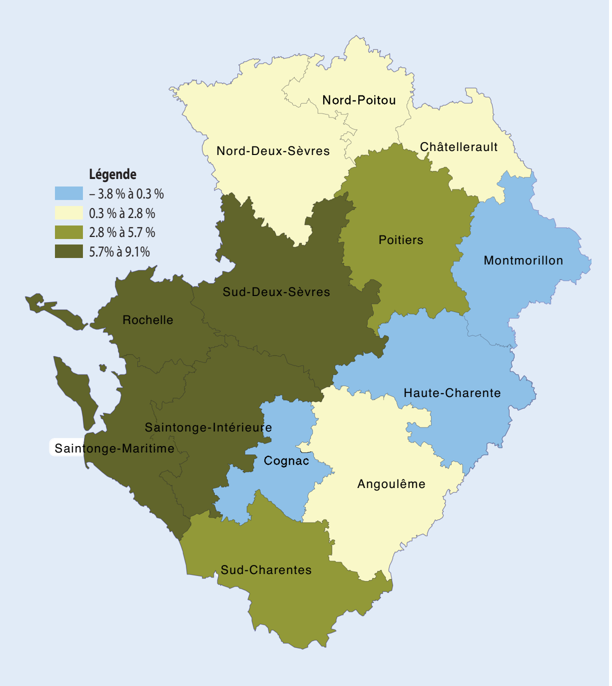
Leurs années en école de commerce, ils sont tous les deux assez tentés de les réaliser en apprentissage. Cette formule les séduit tant pour gagner en autonomie financière que pour acquérir l'expérience en entreprise. Ils n'excluent pas séjourner quelques temps à l'étranger pour acquérir un double diplôme. En toute modestie et avec beaucoup de lucidité, ils sont prêts à tout pour continuer à franchir avec succès les étapes qui les mèneront vers un poste intéressant.

Portrait du Poitou-Charentes

Avec 1 722 000 habitants au 1er janvier 2007, le Poitou-Charentes accueille 2.7% de la population française. La région a ainsi gagné plus de 82 000 habitants entre 1999 et 2007. Le taux de croissance annuel moyen reste stable et similaire à celui de la France métropolitaine (0.6 % par an). Ce sont les départements de la Charente-Maritime et de la Vienne qui enregistrent les plus fortes progressions de population. En effet l'accroissement de population dans ces deux départements représente 80 % de l'augmentation régionale, soit près de 60 000 personnes.

La population active occupée s'élève à 690 834 actifs en 2006, la répartition régionale est quelque peu contrastée notamment au travers de son évolution sur la période 1999-2006. L'ensemble des zones d'emploi voit une augmentation globale de leur population active occupée sur la période à l'exception de Montmorillon (- 3.8%), La Haute-Charente (- 0.3%) et Cognac (- 1.4%).

Evolution des actifs occupés entre 1999 et 2006 pour la classe d'âge des 25-54 ans[1]



(1) En raison du nouveau mode de calcul du recensement la comparaison n'est fiable entre 1999 et 2006, que sur cette tranche d'âge.

Le secteur tertiaire (commerce, transport, services, administration) est le plus présent avec 70% des actifs, vient ensuite le secteur industriel avec 16% des personnes en emploi[1]. Ce dernier secteur regroupant les plus gros établissements de la région, cependant il perd régulièrement des salariés (– 0.6% en 1 an).

L'emploi salarié est en progression, notamment dans la construction (+ 4.8% en un an). Tous les départements bénéficient de cette évolution positive, elle est tout de même plus importante en Charente-Maritime et dans les Deux-Sèvres. Le recours à l'intérim est également de plus en plus fréquent, on note une hausse de 30% du nombre de contrats en 4 ans et ce principalement dans l'industrie et la construction. Les établissements sont essentiellement de petite taille. En effet, sur les 141 000 établissements au 31 décembre 2006, 92% comptent moins de 50 salariés.

Une typologie des zones d'emploi peut être ainsi dressée au travers de leurs activités.

Prédominance de l'industrie à Angoulême notamment dans l'électronique et l'électricité, Châtellerault zone historiquement industrielle mais en profonde mutation depuis 2006, Haute-Charente avec les industries du bois et du papier et Montmorillon en raison de la centrale nucléaire de Civaux qui emploie plus de 700 salariés.

Zones agricoles et industrielles avec forte présence des industries agro-alimentaires en raison des ressources naturelles du territoire : Saintonge-intérieure, Cognac, Nord-Poitou et Sud-Charente.

Zones ou dominent les activités tertiaires : La Rochelle avec principalement des activités de commerce et de services, Poitiers en tant que capitale régionale concentre un nombre important d'administrations et d'infrastructures en lien avec la population résidente. Le Sud-Deux-Sèvres avec la Ville de Niort concentre l'ensemble des sièges sociaux nationaux des plus grandes assurances nationales. La Saintonge-Maritime avec une grande partie littorale, dispose d'un grand nombre de services dépendant de l'activité saisonnière.



Parmi les organismes de formation en Poitou-Charentes, **30%** sont des associations (22% pour la France).

Selon la DRTEFP, il y avait 62 426 demandeurs d'emploi de catégorie A au 31 mars 2009 sur le Poitou-Charentes. Le taux de chômage est en augmentation de 23.27% sur un an sur la région.

Les zones d'emploi, les plus touchées par le chômage sont la Saintonge-Maritime (11.3 %), Châtellerault (9.6 %), La Rochelle (9.4 %) et Angoulême (9.2 %) à l'inverse ce sont les deux zones d'emploi du département des Deux-Sèvres qui disposent des indicateurs de chômage les plus faibles autour de 6%.

Pendant l'année scolaire 2008/2009, 25 887 élèves suivaient une formation professionnelle initiale (allant de la seconde à l'enseignement supérieur) dans un établissement de Poitou-Charentes, dont 29.9 % en apprentissage.

La proportion de jeunes choisissant cette voie est l'une des plus élevée de France. En 2008, 4190 contrats d'accompagnement dans l'emploi et 3200 contrats de professionnalisations ont été signés. Le nombre de stagiaire en formation professionnelle continue financée sur fonds publics est en diminution de, près de 19 790 personnes y ont eu recours pendant l'année 2007.

1. Chiffres hors administration et agriculture

EMPLOI SALARIE	Date	Poitou-Charentes		France métropolitaine	
		Valeur	Variation annuelle	Valeur	Variation annuelle
Effectifs salariés (données cvs)	2e trim 09	384 365	-3,1%	16 363 210	-1,9%
Industrie	2e trim 09	86 261	-5,4%	3 183 170	-4,3%
Construction	2e trim 09	42 530	-2,0%	1 509 154	-0,9%
Tertiaire	2e trim 09	255 014	-2,4%	11 664 037	-1,4%

Source : UNEDIC

CONTRATS AIDÉS ET EN ALTERNANCE	Année 2008	Septembre 2009	D'octobre 2008 à septembre 2009	D'octobre 2008 à septembre 2009/ année 2008
Contrat d'apprentissage	9 693	4 580	10 142	4,6
Contrat de professionnalisation jeunes	2 471	979	2 124	-14,0
Contrat de professionnalisation adultes	729	258	587	-19,5
Contrat initiative emploi	890	240	**1 733**	**1,9**
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	4 190	1 391	**5 827**	**1,4**
Contrat d'avenir	4 901	438	**4 039**	**0,8**

Source : DRTEFP - DARES



LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE : QUELQUES DONNÉES DE RÉFÉRENCE

La mobilité est un sujet de plus en plus abordé et étudié. Parmi ses nombreuses formes (géographique, sectorielle, promotionnelle...) de nombreux travaux indiquent que la mobilité professionnelle est plus fréquente que la mobilité géographique. Quelles en sont les caractéristiques ?

Chaque année, on estime à environ 13% la part des actifs en emploi qui changent de métiers ; la mobilité professionnelle concernerait ainsi un peu plus de 90 000 picto charentais.

La mobilité décroit avec l'âge passant de 21% pour les hommes de moins de 30 ans à 9 % pour les plus de 60 ans. Pour les femmes, elle passe, sur les mêmes classes d'âges, de 16 % à 9 %.

Les personnes les moins diplômées connaissent une plus grande mobilité, notamment en début de carrière.

Les transitions professionnelles s'entendent également en termes de mobilité interne à une entreprise. C'est souvent la façon privilégièe pour changer de poste ou pour concrétiser une promotion. Sur une année, plus de 73% des mobilités se sont effectuées au sein d'une même entreprise (Cf. graphe ci-dessous).

Si on classe les professions en fonction du taux de mobilité, 4 catégories semblent se distinguer.

La première regroupe les professions à faible mobilité parmi lesquelles on va retrouver des métiers de la santé (médecins, pharmaciens, vétérinaires) et des métiers dont l'accès est réglementé (enseignant par exemple).

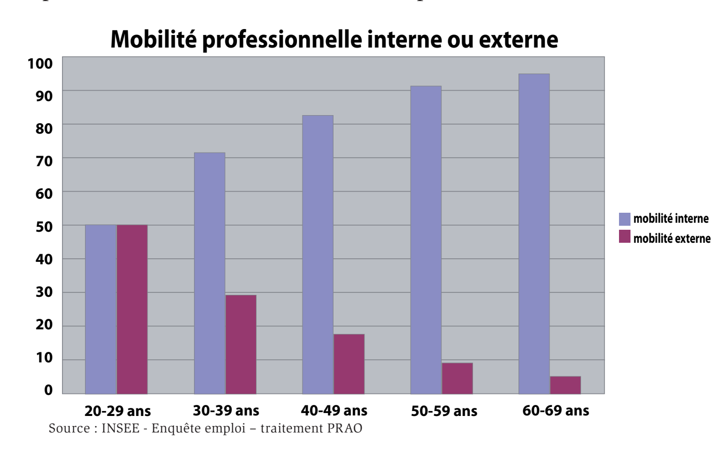
La seconde regroupe des métiers offrant un accès à un premier emploi. Il est composé pour l'essentiel de professions à faible niveau de qualification attendue : les ouvriers non qualifiés de l'hôtellerie, du BTP par exemple.

Dans un troisième groupe, on peut rassembler les professions pour lesquelles la mobilité semble reposer sur un transfert de compétences. Le cas le plus évident est celui des professions d'encadrement, mais on peut aussi associer à cette caractéristique les professions du commerce (changement de secteurs) et de la comptabilité (du technicien à l'expert).

Enfin, la dernière catégorie rassemble les professions pour lesquelles la mobilité semble se traduire par un déplacement vers un nouveau domaine professionnel. Cette évolution peut correspondre à un changement de profession (vendeur à agent administratif) ou à une spécialisation (ingénieur de recherche à ingénieur en électricité)...

Les caractéristiques rapidement abordées dans cet article montrent la diversité des situations qu'un concept tel que celui de la mobilité peut recouvrir. Il conviendra d'en suivre les évolutions, notamment dans un contexte de sécurisation des parcours.

Mobilité professionnelle interne ou externe



Source : INSEE - Enquête emploi – traitement PRAO

En savoir PLUS...

BACHELIERS DE "PREMIÈRE GÉNÉRATION"

La moitié des bacheliers provient aujourd'hui de familles dans lesquelles aucun des parents n'était titulaire de ce diplôme. En fin de seconde, on observe que ces bacheliers "de première génération" choisissent plus souvent que les autres jeunes de préparer un baccalauréat technologique ou professionnel. La tendance est encore plus prononcée dans l'enseignement supérieur : à niveau scolaire comparable, les bacheliers « de première génération » intègrent moins souvent une classe préparatoire aux grandes écoles. Tout se passe comme si le fait de vivre dans des familles éloignées de l'école et souvent moins convaincues de l'utilité professionnelle des diplômes les plus élevés, fragilisait le rapport de ces jeunes aux études. Cette observation fait l'objet d'un dossier paru dans le Portrait social 2009 de l'Insee.

LES SORTIES SANS QUALIFICATION ET SANS DIPLÔME

Un des objectifs affichés de la politique éducative est que tous les jeunes d'une classe d'âge en sortent avec un diplôme ou une qualification reconnue. Aujourd'hui, 10 % des jeunes sortent du système éducatif sans aucun diplôme, mais la moitié d'entre eux ont une "qualification" au sens de l'Éducation nationale : ce sont ceux qui sortent de dernière année de CAP, de BEP ou de terminale en ayant échoué aux examens et qui avaient également échoué au brevet. Par conséquent, 95 % des jeunes ont un diplôme ou une qualification, soit 5 points en dessous de l'objectif de 100 %.

Au total, 82 % d'une classe d'âge possède un diplôme du secondaire. C'est 3 points au-dessous des 85 % fixés comme objectif au niveau européen par la « Stratégie de Lisbonne ».

Cette étude fait partie du Portrait social 2009 édité par l'Insee



Dialogue social

Rencontre avec Michel Cardin



Michel Cardin,
comité régional CGT.
Il est en charge pour le CISTE de la mise en place de l'institut du dialogue social territorial.



- ARF Info : Quelle serait selon vous la définition du dialogue social territorial ?

Etablir une définition qui pourrait servir de repère ou de norme collective est très difficile. En fait il n'existe pas une mais des définitions. Il y a eu plusieurs tentatives avec les travaux du Ciste, du CESR, des partenaires sociaux, y compris au niveau européen. Mais elles n'ont pas abouti. Contrairement au dialogue social « classique », dont les acteurs, les objectifs et les finalités sont bien connus, le dialogue social territorial dépend beaucoup de la taille et de la nature du territoire concerné, de ses problématique propres et des acteurs locaux. Toutes ces dimensions le rendent difficile à appréhender. Ce qui est sûr, c'est qu'il n'est pas un dialogue sociétal ou de normalisation. Le facteur commun serait la rencontre des acteurs sur un territoire sur une ou des problématiques données, pour essayer de trouver un consensus de réflexion et d'action.

- ARF info : Le besoin de dialogue social vient-il d'abord du territoire ?

Si on considère que le dialogue social territorial peut être, et doit être, un formidable outil de démocratie sociale, cela veut dire que son ancrage local doit être fort. La dynamique de réflexion ou d'action doit émerger du territoire. Pour autant la rencontre entre acteurs ne se fait pas systématiquement, surtout lorsqu'ils sont nombreux. Dans ces cas là, le dialogue est plus compliqué, on constate souvent que chacun d'entre eux veut garder ses prérogatives, ses champs d'action, sa façon de fonctionner.

- ARF info : Cette dynamique peut-elle être en quelque sorte importée ?

C'est parfois le cas dans le cadre des responsabilités des uns et des autres. L'Etat peut en être à l'origine, mais aussi le conseil régional, les conseils généraux ou les conseils de développement, etc. Le « déclencheur » peut donc être institutionnel.

- ARF info : Peut-on alors faire du dialogue social territorial sans s'en rendre compte ?

On constate souvent qu'il existe de fait lorsque des acteurs de nature différente échangent, construisent ensemble un projet collectif, et mènent des actions sur un dossier ou sur un faisceau de questions. Ils ne sont pas nécessairement conscients de faire du dialogue social territorial. L'exemple des conseils de développement est parlant. Ils sont ouverts aux populations, certains y participent activement en tant que citoyens, sans savoir qu'ils prennent part à un dialogue social territorial. Pourtant ils apportent leur contribution à un débat, à une construction, alimentent la réflexion, font des préconisations. Quel que soit le cadre, l'élément moteur reste cet outil de démocratie de proximité et de démocratie sociale. Il faut préciser que démocratie sociale et dialogue social ne sont pas équivalents. Le dialogue social territorial participe de la démocratie sociale, mais il n'en est qu'un élément.

- ARF info : Faut-il formaliser le dialogue social pour en améliorer la qualité ?

Il est possible que certains acteurs se méfient de l'organisation du dialogue social, d'une normalisation de leurs rapports. Et que cela provoque chez eux une modification de comportement. Parfois le dialogue atteint ses limites, avec des acteurs qui ont peur de perdre leur propre identité, leur autorité, leur champ de compétence. C'est là que l'expérience des partenaires sociaux peut être utile, en démontrant que l'on peut construire collectivement sans pour autant partager la même approche d'un problème ou être dans un consensus « mou ».

- ARF info : Quel est le rôle de l'institut du dialogue social territorial dont vous venez de déposer les statuts ?

L'objectif et la démarche du Ciste, c'est de mettre des outils à disposition des acteurs du dialogue social territorial et qu'ils soient mieux à même d'assumer le mandat qui leur est confié par leur association, leur organisation, etc. Nous pensons que la formation est nécessaire pour mieux comprendre les questions qui touchent au mécanisme même de la démarche. Nous travaillons avec l'université de Poitiers sur la création de cet institut. C'est elle qui dispensera les formations à destination des acteurs territoriaux au sens large, des élus, des représentants d'associations, des responsables d'administrations, etc. C'est un institut « sans mur », c'est-à-dire sans locaux dédiés. Il jouera le rôle d'interface entre l'université et les territoires, pour faire remonter les besoins exprimés. Sans oublier la spécificité des partenaires sociaux, c'est-à-dire que nous traiterons essentiellement des questions économiques et sociales.

L'autoformation dans l'univers de l'apprentissage

Au travers du COM apprentissage, l'Etat et la Région ont financé des politiques de développement de nouvelles pratiques de formation dans les centres de formation d'apprentis. Ils ont confié une mission d'appui à l'ARFTLV pour accompagner l'ensemble des acteurs dans le développement et la validation de nouveaux systèmes de formation. Elle vise à développer l'individualisation des parcours et renforcer l'accompagnement des apprentis au travers de réponses pédagogiques alternant apprentissage individuel en centre de ressources avec tutorat et apprentissages en classe.

Au cœur de cette nouvelle alternance, l'offre d'autoformation en centre de ressources. Depuis plus d'une décennie, l'environnement technologique a subi de profondes évolutions. La baisse importante des prix a été un des facteurs qui ont permis l'équipement des structures intervenant dans le champ de la formation. L'émergence des nouvelles technologies a également permis l'apparition de nouvelles modalités de formation et fait apparaître des modèles d'organisation originaux.
C'est dans ce contexte qu'un phénomène nouveau prend place : des plates-formes de formation et le développement d'une offre de contenus et de services. Cette offre large et diversifiée répond aujourd'hui aux besoins des apprentis et contribue de manière complémentaire à leur qualification professionnelle.

Il semble essentiel que la culture professionnelle des équipes pédagogiques des organismes s'adapte à la transformation de l'offre de formation. La construction d'un dispositif innovant est une façon de mettre au jour les différentes dimensions objectives qui caractérisent une formation ouverte et à distance, au-delà de la perception qu'un acteur de la formation peut en avoir spontanément. C'est donc une vision nécessairement plus complexe, qui situe l'organisme dans la globalité de son intervention. Les nouvelles technologies de la formation sont aujourd'hui un levier pour faciliter l'accès à la formation. En favoriser l'intégration et l'utilisation, c'est se concentrer sur les rapports devant exister entre les organismes de formation et les bénéficiaires d'actions.
La création de centres virtuels, rassemblant des ressources sur l'apprentissage, apporte une forte valeur ajoutée à la mise en commun des méthodes pédagogiques, et à l'identification des procédures et processus d'apprentissage. Son intégration dans un parcours de formation devient essentielle.

Pour autant, les transformations de l'appareil de formation ne se font pas de manière spontanée. La promotion de l'autoformation pour renforcer les apprentissages individualisés, contraint les centres de formation à concevoir de nouvelles approches.

La production de ressources, élément essentiel du processus de formation, est sous tendue par un travail de veille sur les outils déjà existants sur le marché. Ainsi beaucoup d'outils pédagogiques sont en accès libre et gratuit, permettant ainsi aux équipes de se centrer sur l'élaboration de programmes pédagogiques.

L'introduction des modules d'autoformation correspond à la volonté d'optimiser un dispositif de formation individualisé.

Cela interroge la place du centre de ressources dans la construction du projet de l'apprenti et son insertion sociale et professionnelle. L'autoformation se donne pour ambition de permettre aux apprentis d'être mieux intégrés dans leur parcours de formation, d'adapter les réponses à leur projet par l'apport de connaissances supplémentaires, de mettre à disposition des ressources formatives en permanence actualisées, de développer des accès individualisés. Les thèmes abordés (enseignement général, travail sur le dossier personnel, approfondissement de l'enseignement professionnel, santé au travail) permettent de consolider leur parcours de qualification professionnelle.

De son côté, le rôle du formateur est renforcé dans un tel dispositif, puisqu'il est producteur de ressources, mais également prescripteur d'une activité, responsable de la progression de l'apprenant, ainsi qu'évaluateur. Il doit en permanence, avec son regard de professionnel, adapter les ressources et les rythmes de la formation aux besoins d'apprentissage de l'apprenti.

L'appui aux CFA

La mission de l'ARFTLV est de contribuer au développement des actions portées par les centres de formation d'apprentis par un appui en « ingénierie de projet ». Elle consiste à définir avec les équipes de direction et leurs tutelles, les objectifs stratégiques des projets, et de les soutenir par un apport méthodologique sur les aspects organisationnels et de contenu de formation.

L'action de l'ARFTLV permet de définir des cahiers des charges de l'autoformation, d'appuyer le développement des formations individualisées, de rassembler et mettre en commun des outils et des méthodes de formation. La finalité est la construction de centres de ressources internes au CFA et le développement d'une offre de formation innovante dans l'apprentissage, afin d'améliorer l'accompagnement et les conditions matérielles de l'apprenti.

Consultez le nouveau site Internet de l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie

Le site de l'emploi et de la formation vous accueille avec une interface totalement renouvelée, qui donne priorité aux actualités. Il a été conçu à votre intention comme un véritable outil d'information, avec une présentation plus claire et des outils de recherche simplifiés.

Vous y retrouverez toutes les rubriques habituelles, ainsi que l'ensemble des services proposés par l'ARFTLV, ses publications, des dossiers thématiques, des portails métiers, des liens vers Horizon, ARES et les sites de nos partenaires.

Une nouvelle rubrique vous donne désormais accès aux études territoriales et sectorielles, ainsi qu'aux travaux statistiques réalisés par l'Observatoire Régional Emploi formation.

La base documentaire de l'agence est désormais entièrement consultable en ligne et vous permet de bénéficier du service de prêt.

Le site **www.arftlv.org** est plus que jamais un passage obligé pour tous ceux qui veulent se tenir informés sur l'actualité en matière de formation, d'emploi et de mutations économiques.

